

ŠABLONA 2 - ANALÝZA SLABÝCH MÍST – PŘEHLED

Číslo případu: 2020CZ572526

Jméno organizace: Středisko společných činností AV ČR, v.v.i.

Kontakt: Národní 1009/3, 110 00 Praha 1

Odesláno: 27/10/2021

Souhlas s principy Charty a Kodexu: 30/10/2020

GAP / Analýza slabých míst (mezer)

Charta a kodex poskytuje podklad pro analýzu mezer. Za účelem soudržnosti (koheze) byly 40 články přečíslovány do následujících bodů. Níže uveďte výsledek GAP analýzy vaší organizace. Pokud vaše organizace v současné době kritéria plně nesplňuje, uveďte, zda národní nebo organizační legislativa může omezovat provádění Charty, iniciativy, které již byly podniknuty ke zlepšení situace, nebo nové návrhy, které by mohly současnou situaci napravit.

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

<p><i>Stav: do jaké míry tato organizace splňuje následující zásady?</i></p>	<p>Implementa- tion:</p> <p>++ = plně +/- = téměř -/+ = částečně -- = nedostat.</p>	<p><i>V případě -, -/+ , nebo +/- uveďte sku- tečný "rozdíl" mezi zásadou a současnou praxí ve vaší organizaci. Pokud je to rele- vantní, uveďte všechny vnitrostátní/regi- onální právní předpisy nebo organizační předpisy, které v současné době brání zavedení</i></p>	<p><i>Již přijaté iniciativy a / nebo návrhy na zlepšení:</i></p>
--	---	--	---

ETICKÉ A PROFESNÍ ASPEKTY

1. Svoboda výzkumu

Výzkumní pracovníci by měli zaměřit svůj výzkum na blaho lidstva a na rozšíření hranic vědeckých znalostí, přičemž požívají svobodu myšlení a vyjadřování a svobodu určení metod použitých k řešení problémů v souladu s etickými zásadami a postupy. Výzkumní pracovníci musí však uznat hranice této svobody, které mohou vyplynout ze zvláštních okolností výzkumu (sem patří dohled, poradenství a řízení) nebo provozních omezení, např. z důvodů rozpočtu nebo infrastruktury nebo, obzvláště v průmyslovém odvětví, z důvodů ochrany duševního vlastnictví. Tato omezení však nesmí být v rozporu s uznanými etickými zásadami a postupy, které musí výzkumný pracovník dodržovat.

+/-

SSČ je v souladu s daným ustanovením Charty a Kodexu a v současné době není vyžadována žádná přímá akce ze strany SSČ.

Vnitřní předpisový rámec:

Etický kodex výzkumných pracovníků Akademie Věd České republiky

[Code of Ethics for Researchers of the Czech Academy of Sciences - Akademie věd České republiky \(avcr.cz\)](https://www.avcr.cz/codex)

Příkaz ředitele SSČ 4/2018 Compliance management systém v SSČ upravující též právní a etické zásady aplikované v SSČ

Současná praxe:

Etický kodex je tvořen zásadami, ke kterým se SSČ rovněž hlásí. Tento kodex bude plně implementován poté, co dojde k nárůstům počtu vědeckých zaměstnanců.

2. Etické principy

Výzkumní pracovníci musí dodržovat uznané etické postupy a základní etické zásady vhodné pro jejich obor(y) a etické normy uvedené v různých národních, odvětvových nebo institucionálních etických kodexech.

+/-

SSČ je v souladu s daným ustanovením Charty a Kodexu a v současné době není vyžadována žádná přímá akce ze strany SSČ.

Vnitřní předpisový rámec:

Etický kodex výzkumných pracovníků Akademie Věd České republiky

PŘ 4/2018 Compliance management systém v SSČ upravující též právní a etické zásady aplikované v SSČ

[Code of Ethics for Researchers of the Czech Academy of Sciences - Akademie věd České republiky \(avcr.cz\)](#)

Současná praxe:

Etický kodex je tvořen zásadami, ke kterým se SSČ rovněž hlásí. Tento kodex bude plně implementován poté, co dojde k nárůstu počtu vědeckých zaměstnanců.

SSČ má zřízenou pozici zmocněnce pro GDPR a zároveň má implementované normy týkající se GDPR ve vnitřních předpisech.

3. Profesionální odpovědnost

Výzkumní pracovníci by měli vynaložit veškeré úsilí k tomu, aby jejich výzkum byl prospěšný pro společnost a neduplikoval výzkum již provedený někde jinde. Musí se vyhýbat všem druhům plagiátorství a dodržovat zásadu duševního vlastnictví a společného vlastnictví údajů v případě výzkumu prováděného společně s jednou nebo více dohlížejícími osobami

+/-

GAP 3

Současný etický kodex AV ČR není plně v souladu s Chartou. V blízké budoucnosti bude nutné doplnit současný etický kodex o ustanovení navrhovaná v Doporučení pro nakládání s duševním vlastnictvím.

V prostředí SSČ, kde je výzkum na svém počátku, by měl také být kladen důraz zejména na studium

Vnitřní předpisový rámec:

Etický kodex výzkumných pracovníků Akademie Věd České republiky

[Code of Ethics for Researchers of the Czech Academy of Sciences - Akademie věd České republiky \(avcr.cz\)](#)

Profesionální odpovědnost je rovněž součástí Etického kodexu pro vědce AV ČR,

PŘ 10/2018 Ochrana, evidence a uplatňování práv duševního vlastnictví v SSČ

a/nebo jinými výzkumnými pracovníky. Potřeba schválení nových pozorování předvedením opakovatelnosti pokusů nesmí být považováno za plagiátorství, pokud se výslovně uvedou údaje, které mají být potvrzeny. Výzkumní pracovníci musí mít jistotu, že pokud pověří jinou osobu určitým aspektem své práce, tato osoba bude mít nezbytné schopnosti k jeho výkonu.

dostupné odborné literatury a v relevantních případech i patentové literatury.

Současná praxe:

Součástí SSČ je Centrum transferu technologií AV ČR, které zajišťuje mimo jiné následující činnosti:

Zajišťuje podporu v oblasti transferu znalostí a technologií (TZT) pro AV ČR a její pracoviště, včetně SSČ. Jako centrální pracoviště poskytuje vedle komplexní podpory konkrétním transferovým projektům také poradenské služby transferovým projektům samostatně vedeným transferovými specialisty na pracovištích AV ČR. Poradenství je prováděno zejména formou konzultací v oblasti práva ochrany duševního vlastnictví.

V případě pochybností výzkumných pracovníků o jejich profesní odpovědnosti, se mohou tito obracet na CeTTAV s žádostí o podporu.

CeTTAV vydal v r. 2017 dokument Doporučení pro nakládání s duševním vlastnictvím, v němž rozšiřuje současný etický kodex AV ČR o zásady pro výzkumné pracovníky týkající se profesní odpovědnosti mj. i v oblastech ochrany duš. vlastnictví a komercializace.

[cettav_doporuceni_pro_dv.pdf \(avcr.cz\)](#)

Návrhy:

Doplnění současného etického kodexu o ustanovení navrhovaná v Doporučení pro nakládání s duševním vlastnictvím.

Pro výzkumné pracovníky bude připraveno školení k rešerším v patentové a odborné literatuře.

<p>4. Profesionální přístup</p> <p>Výzkumní pracovníci by měli být obeznámeni se strategickými cíli své výzkumné oblasti, a s platebními mechanismy, a měli by vyžadovat všechna nezbytná povolení dříve, než započnou výzkumné práce nebo obdrží přístup k poskytnutým zdrojům. Pokud dojde ke zpoždění, novému definování nebo doplnění výzkumného projektu, výzkumní pracovníci o tom musí informovat své zaměstnavatele, investory nebo dohlížející osoby, a rovněž je musí uvědomit v případě, že dojde z jakýchkoli důvodů k předčasnému ukončení nebo pozastavení projektu.</p>	<p>+/-</p>	<p>V současné situaci a vzhledem ke specifikům organizace je pro nás tento bod relevantní pouze z části.</p> <p>S případným zvýšeným počtem vědeckých pracovníků se tímto bodem budeme dále zabývat a vnitřní předpisy náležitě aktualizovat.</p> <p>Z Ankety spokojenosti zaměstnanců vyplývá, že 60 % zaměstnanců je vedením dobře informováno o rozhodnutích a cílech, které se týkají jejich práce.</p> <p>Více než 60 % zaměstnanců rozumí tomu, jak jejich cíle souvisejí se strategií a cíli SSČ. (30 % odpovědělo spíše ano)</p>	<p><u>Legislativa:</u></p> <p>Zákon č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací</p> <p>Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů</p> <p>Zákon č. 23/2017 Sb., o pravidlech rozpočtové odpovědnosti</p> <p><u>Vnitřní předpisový rámec:</u></p> <p>PŘ 8/2015 Pravidla pro schvalování a financování projektů v SSČ</p> <p>Mzdový řád IV/2021 článek XVI Projektové odměny</p> <p><u>Současná praxe:</u></p> <p>Byl připraven návrh vnitřního předpisu k vykazování režijních/nepřímých nákladů projektu metodou “Flat Rate”.</p>
<p>5. Smluvní a zákonné povinnosti</p> <p>Výzkumní pracovníci na všech stupních musí být obeznámeni s národními, odvětvovými nebo institucionálními předpisy upravujícími odbornou přípravu a/nebo pracovní podmínky. Patří sem i předpisy týkající se práv k duševnímu vlastnictví a dále požadavky a podmínky stanovené sponzory nebo investory nezávisle na povaze jejich smlouvy. Výzkumní pracovníci</p>	<p>-/+</p>	<p>GAP 5</p> <p>S případným zvýšeným počtem vědeckých pracovníků se tímto bodem budeme dále zabývat a všichni zaměstnanci budou seznámeni relevantními interními předpisy (pracovní řád, organizační řád, mzdový řád).</p>	<p><u>Legislativa:</u></p> <p>Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím</p> <p>Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů</p> <p>Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník</p> <p>Zákon č. 527/1990 Sb., o vynálezech, průmyslových vzorech a zlepšovacích návrzích</p> <p>Zákon č. 441/2003 Sb., Zákon o ochranných známkách</p>

přistoupí k těmto předpisům poskytnutím požadovaných výsledků (např. diplomové práce, publikací, patentů, zpráv, rozvoje nových výrobků atd.), jak staveno v podmínkách smlouvy nebo ekvivalentního dokumentu.

Do praxe výzkumných projektů bude nutné zavést proces průběžného informování zapojených výzkumných pracovníků na všech stupních zejména s ohledem na smluvní závazky spojené s řešením projektu. Do vnitřních předpisů by měla být doplněna metodika k nakládání s informacemi v rámci řešení výzkumných projektů (NDA, MTA, licenční ujednání a další).

Nařízení vlády č. 397/2009 Sb., nařízení o informačním systému výzkumu, experimentálního vývoje a inovací

Zákon č. 130/2002 o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací z veřejných prostředků, řešící mj. práva k výsledkům a jejich využití.

Zákon č. 341/2005 o veřejných výzkumných institucích, která se zabývá i podmínkami přijímání pracovníků ze 3. zemí.

Autorský zákon č. 121/2000, řešící mj. podmínky a povinnosti autorů děl

Zákon o vysokých školách 111/1998, řešící mj. smluvní vztahy se studenty (školní dílo).

Zákon o Akademii věd ČR 283/1992

Vnitřní předpisový rámec:

PŘ 10/2018 Ochrana, evidence a uplatňování práv duševního vlastnictví v SSČ

Pracovní řád III/Ř/2021

Současná praxe:

Součástí SSČ je Centrum transferu technologií AV ČR, které zajišťuje mimo jiné následující činnosti:

Zajišťuje podporu v oblasti transferu znalostí a technologií (TZT) pro AV ČR a její pracoviště, včetně SSČ. Jako centrální pracoviště poskytuje vedle komplexní podpory konkrétním transferovým projektům také poradenské služby transferovým projektům samostatně vedeným transferovými specialisty na pracovištích AV ČR, včetně SSČ. Poradenství je prováděno

		<p>zejména formou konzultací v oblasti práva ochrany duševního vlastnictví.</p> <p><u>Návrhy:</u></p> <p>V rámci SSČ zavedení procesu, v rámci kterého budou všechny výzkumné projekty konzultovány s pověřeným odborem (např. CeTTAV) zejména pro zajištění řádné správy duševního vlastnictví a zajištění řádné informovanosti o smluvních závazcích v rámci řešení výzkumných projektů.</p>
<p>6. (Z)odpovědnost</p> <p>Výzkumní pracovníci si musí být vědomi své odpovědnosti vůči svým zaměstnavatelům, investorům nebo jiným spřízněným veřejným či soukromým subjektům a také, převážně z etických důvodů, vůči společnosti jako celku. Výzkumní pracovníci financovaní z veřejných zdrojů jsou také odpovědní za efektivní využívání peněz daňových poplatníků. V důsledku toho by se měli řídit zásadami řádného, průhledného a efektivního finančního řízení a spolupracovat při všech oprávněných auditech týkajících se jejich výzkumu, které provedou jejich zaměstnavatelé/investoři nebo etické výbory. Metody sběru a analýzy dat, výsledky a případně i podrobné údaje by měly být přístupné vnitřnímu a vnějšímu přezkoumání, kdykoli to bude nutné a požádají-li o to příslušné orgány.</p>	<p>+</p> <p>V SSČ probíhají finanční kontroly formou interních i externích auditů. Povinností řešitelů projektů je plně spolupracovat na těchto kontrolách či auditech. Konzultace k finančnímu řízení poskytuje Oddělení finanční podpory. Dalším regulativem jsou pokyny poskytovatele grantu a smlouva, na základě které je grant poskytnut.</p> <p>V současné době není vyžadována žádná přímá akce ze strany SSČ, nicméně stále je co zlepšovat.</p>	<p><u>Legislativa:</u></p> <p>Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví</p> <p>Zákon č. 320/2001 Sb.</p> <p>Zákon o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů</p> <p>Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce</p> <p><u>Vnitřní předpisový rámec:</u></p> <p>Pracovní řád III/Ř/2021</p> <p>PŘ 4/2018 Compliance management systém v SSČ</p> <p>PŘ 6/2015 ve znění dodatku Systém zpracování účetnictví a oběh účetních dokladů,</p> <p>PŘ 8/2015 Pravidla pro schvalování a financování projektů v SSČ</p> <p>PŘ 6/2021 Rada ekonomů SSČ (RADEK)</p> <p>PŘ 12/2021 Účetní závěrka a průběžná kontrola účetnictví</p>

PŘ 11/2020 Pravidla pro výkon kontroly a řízení rizik

PŘ 15/2019 Pravidla pro schvalování, evidenci a zveřejňování smluv

PŘ 12/2019 Zadávání veřejných zakázek ve Středisku společných činností AV ČR, v. v. i.

Současná praxe:

Obecně odpovědnost všech zaměstnanců vůči svému zaměstnavateli je upravena Zákoníkem práce.

Příkazem 8/2015 jsou upravena pravidla pro přípravu a realizaci projektů v SSČ včetně sledování použití veřejných prostředků v etapách návrhu projektu, podání žádosti a rozhodnutí o přidělení prostředků, sledování jejich skutečného čerpání a závěrečného vyúčtování, jakož i pravidla pro vyhodnocení projektu a archivaci dokumentů.

Poradní orgán ředitele SSČ – Rada ekonomů (RADEK). Členové RADEK mají zajištěn přístup k úplným informacím o hospodaření SSČ prostřednictvím ekonomického informačního systému. Členové RADEK v rámci své působnosti zodpovídají za: hospodárnost, účelnost a efektivitu použití finančních prostředků; sestavení, změny a kontrolu čerpání rozpočtů; sledování cash-flow; dohled nad systémem tvorby a schvalování dokladů a smluv; dohled nad dodržováním legislativy v oblasti ekonomických agend útvarů; zabezpečení norem popisujících specifika ekonomických agend útvarů; informování útvarů o významných skutečnostech týkajících se ekonomiky SSČ; zajištění potřebných informací pro audit, kontroly a výroční zprávu SSČ a řešení aktuálních problémů ekonomiky SSČ dle po-

kynů ředitele SSČ. Rámec vnitřní kontrolní činnosti vykonávané prostřednictvím manažera kontroly a řízení rizik, jehož úkolem a cílem je podávat řediteli SSČ informaci, zda výkon organizace je zákonný, hospodárný, efektivní a účelný, a to vč. podávání informací, analýz, hodnocení a doporučení týkajících se a vztahujících se ke kontrolovaným činnostem, stanoví příkaz ředitele č. 11/2020 Pravidla pro výkon kontroly a řízení rizik. Příkaz ředitele č. 12/2021 slouží k zabezpečení vnitřní kontroly a průkaznosti účetnictví SSČ. Cílem účetní závěrky je poskytnout informace o finanční pozici SSČ, jeho výkonnosti a změnách v finanční pozici. Účetní závěrkou se SSČ prezentuje veřejnosti.

Cílem příkazu Zadávání veřejných zakázek v SSČ je uplatnit systém soutěže při zadávání veřejných zakázek a aplikovat tržní mechanismus v oblasti vynakládání veřejných prostředků tak, aby bylo dosaženo jejich hospodárného, efektivního a účelného využití, a to vše v souladu se zák. č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů. Tento příkaz ředitele stanoví pravidla pro zadávací řízení a obecné zásady, které je nutno dodržovat při zadávání všech veřejných zakázek a souvisejících vztahů, upravuje závazný postup při zadávání veřejných zakázek v SSČ směřující k uzavření smlouvy.

Příkaz ředitele č. 15/2019 pak stanoví jednotný způsob a formu schvalování smluv, kdy jednou ze smluvních stran je SSČ. Celý proces počíná samotnou přípravou smlouvy či objednávky, následně jejich schválením, evidenci až po samotné

		<p>uveřejnění v Registru smluv MV v souladu s platnou legislativou včetně stanovení odchylných postupů zaručuje lepší kontrolu a transparentnost využívání veřejných zdrojů.</p> <p>Doporučení pro nakládání s duševním vlastnictvím, vydané CETTAV v r. 2017, která přístup “responsible research” doporučuje vědeckým pracovníkům včetně Všechných zaměstnanců SSČ. CETTAV tento přístup zmiňuje při všech svých výukových přednáškách pro vědecké pracovníky a pracovníky SSČ.</p>
<p>7. Řádné postupy v oblasti výzkumu</p> <p>Výzkumní pracovníci by měli za každých okolností používat bezpečné pracovní postupy v souladu s národními právními předpisy, včetně nezbytných opatření pro zdraví a bezpečnost a vyhýbání se následkům katastrof spojených s informačními technologiemi, např. přípravou řádných záložních strategií. Měli by být rovněž obeznámeni s požadavky národních právních předpisů týkajícími se ochrany údajů a ochrany důvěrných informací, a provádět nezbytné kroky k jejich stálému dodržování.</p>	<p>+/-</p> <p>V současné situaci a vzhledem ke specifikům organizace je pro nás tento bod relevantní pouze z části.</p> <p>GAP 7</p> <p>Chybí manuál pro zaměstnance (výzkumné pracovníky), ve kterém budou seznámeni se základními aspekty Kolektivní smlouvy (včetně BOZP) a vytvoření anglické mutace manuálu.</p> <p>Od roku 2023 je školení o ochraně zdraví a bezpečnosti prováděno elektronicky.</p> <p>Chybí školení o ochraně důvěrných informací v rámci řešení výzkumných projektů (NDA, MTA – viz také bod „5. smluvní a zákonné povinnosti“ a respektování pravidel</p>	<p><u>Legislativa:</u></p> <p>NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY(EU)2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů)</p> <p>Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce</p> <p>Zákon č. 412/2005 Sb. o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti</p> <p>Zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník, § 504. Obchodní tajemství</p> <p><u>Vnitřní předpisový rámec:</u></p> <p>3/PŘ/2018 Pravidla pro zpracování a ochranu osobních údajů</p> <p>Kolektivní smlouva uzavřená mezi SSČ a ZO SSČ (článek 17 řeší BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci).</p> <p>1/2015/S Organizace a řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci</p>

del pro práci s obchodním tajemstvím (ať už v držení instituce, nebo smluvního partnera)

Požární poplachové směrnice platné pro jednotlivá pracoviště.

Současná praxe:

Ochrana osobních údajů je plně v souladu s obecným nařízením o ochraně osobních údajů (GDPR), na němž se dohodl Evropský parlament a Rada.

System BOZP je obsažen a podrobně popsán v Kolektivní smlouvě, plně reflektuje všechny požadavky kladené zákonem č. 262/2006 Sb. zákoníkem práce.

SSČ AV ČR zajišťuje zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, která doplňují jejich kvalifikační předpoklady a požadavky pro výkon práce, jež se týkají jejich práce a pracoviště, a pravidelně ověřuje znalosti těchto předpisů a vyžaduje a kontroluje jejich dodržování. Zaměstnanci jsou povinni dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byli řádně seznámeni, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi, které jim SSČ AV ČR poskytuje. Součástí systému zvyšování poznatků zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany při práci jsou periodická školení (doškolení) spojená s ověřováním znalostí. Lhůty periodických školení (doškolení) o BOZP jsou s ohledem na výsledky dosavadní pracovní úrazovosti a rizikovosti práce v SSČ AV ČR stanoveny následovně: a) pro vedoucí zaměstnance na 1x za tři roky, b) pro administrativní zaměstnance a provozní zaměstnance 1x za tři roky.

			<p>BOZP i GDPR zpracováno ve vnitřních předpisech SSČ.</p> <p>SSČ má zřízenou pozici zmocněnce pro GDPR a zároveň má implementované normy týkající se GDPR ve vnitřních předpisech.</p> <p><u>Návrhy:</u></p> <p>Vytvoření manuálu pro zaměstnance (výzkumné pracovníky), ve kterém budou seznámeni se základními aspekty Kolektivní smlouvy (včetně BOZP) a vytvoření anglické mutace.</p> <p>Příprava pilotního projektu online školení o ochraně zdraví a bezpečnosti.</p> <p>V rámci SSČ bude nutné zavedení procesu, kdy všechny výzkumné projekty budou konzultovány s pověřeným odborem (např. CeTTAV) zejména pro zajištění řádné správy duševního vlastnictví a zajištění řádné informovanosti o smluvních závazcích v rámci řešení výzkumných projektů.</p> <p>Vytvoření metodického pokynu pro práci s utajovanými informacemi a s obchodním tajemstvím, včetně uzavřených smluvních závazků pro ochranu duševního vlastnictví. Zajištění kvalitního proškolení relevantních výzkumných pracovníků.</p>
<p>8. Šíření a využívání výsledků</p> <p>Všichni výzkumní pracovníci by v souladu se smluvními ustanoveními měli zajistit, aby výsledky jejich výzkumu byly šířeny a využívány, např. sdělovány, předávány do jiných výzkumných zařízení nebo případně uváděny na trh. Zejména zkušeni výzkumní pracovníci by měli hrát vedoucí</p>	<p>/+</p>	<p>SSČ je plně v souladu s daným ustanovením Charty a kodexu a v současné době není vyžadována žádná akce.</p> <p>GAP 8</p> <p>Nicméně situaci nadále monitorujeme a jako prostor zlepšení nacházíme v překladu Výroční zprávy</p>	<p><u>Vnitřní předpisový rámec:</u></p> <p>Zřizovací listina SSČ</p> <p><u>Současná praxe:</u></p> <p>Každoročně vydaná Výroční zpráva informuje kromě jiného o výsledcích v oblasti transferu technologií a v oblasti šíření a využívání výsledků.</p>

roli při zajištění plodného výzkumu a komercializace nebo zpřístupnění jeho výsledků (případně obojí) pokaždé, kdy se naskytne vhodná příležitost.

do angličtiny a v doplnění Zřizovací listiny SSČ v které, je možné více zdůraznit úlohu SSČ při šíření výsledků výzkumu formou publikací, vzdělávání a transferem znalostí a technologií.

V současné praxi je zodpovědnost za šíření a využívání výsledků výzkumu přenesena na smluvní výzkumné partnery. SSČ v tuto chvíli nemá zpracovanou strategii pro šíření výsledků výzkumu (a jiné odborné práce) a jejich uplatňování v praxi jinou formou, než je popularizace.

Existuje Portál TZT AV ČR [HS](#) spravovaný SSČ - CETTAV obsahující jak informace o využití výsledků tak i databázi výsledků s aplik. Potenciálem.

CETTAV navíc pomáhá aktivně a využíváním výsledkům skrze vedení případů komercializace, zajišťuje šíření informací a výsledků výzkumu skrze Portál, sociální sítě (Facebook, Instagram, Twitter, Linkendin), zapojuje a vzdělává v této oblasti pracovníky ústavů AV ČR (editoři, transferáři), pomáhá s tvorbou nabídkových listů technologií, zařízení a laboratoří.

Návrhy na zlepšení:

Přeložení Výroční zprávy do angličtiny.

Doplnění zřizovací listiny SSČ, kde více zdůraznit úlohu SSČ při šíření výsledků výzkumu formou publikací, vzdělávání a transferem znalostí a technologií.

Nastavit pravidla pro šíření také vlastních výsledků (nikoli jen cizích) – “licenční strategie” a zajištění vyvážených smluvních podmínek při realizovaném výzkumu ve spolupráci.

9. Veřejný závazek

Výzkumní pracovníci by měli zajistit, aby s jejich výzkumnou činností byla obeznána široká veřejnost takovým způsobem, že bude pochopena nejen odborníky, a napomáhat tak ke zlepšení vědních znalostí veřejnosti. Přímé spojení s veřejností pomůže výzkumným pracovníkům lépe pochopit zájem veřejnosti

+/-

SSČ je plně v souladu s daným ustanovením Charty a kodexu a v současné době není vyžadována žádná přímá akce ze strany SSČ.

GAP 9

Legislativa:

Zákon č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací

SSČ prostřednictvím Divize vnějších vztahů organizuje popularizační akce pro veřejnost a pořádáme největší vědecké popularizační události v České republice a další přednášky, výstavy a jiné akce. Marketingově a produkčně podporuje ostatní pracoviště Akademie věd ČR při organizaci jejich vlastních popularizačních akcí. Organizuje oficiální události Akademie věd

o priority ve vědě a technologii, a také její obavy.

Nicméně situaci nadále monitorujeme a jako prostor zlepšení nacházíme v překladu Výroční zprávy do angličtiny.

ČR a vytváří platformu pro podporu a spolupráci popularizátorů vědy. Například pořádá největší vědecký festival v České republice, který zahrnuje přednášky, výstavy, dny otevřených dveří, promítání dokumentárních filmů, workshopy, vědecké kavárny a další aktivity, které pokrývají všechny vědecké obory a konají se napříč celou republikou. Festival navštíví každoročně desetitisíce návštěvníků. Organizuje největší populárně-naučnou akci v České republice – Veletrh vědy AV ČR, kde jsou prezentovány jednotlivá pracoviště AV ČR. Týden mozku – cyklus přednášek o nejnovějších objevech ve výzkumu mozku a neurovědách, který je součástí Brain Awareness Week – celosvětové kampaně na zvýšení povědomí veřejnosti o úspěších a přínosech výzkumu mozku. Projekt Otevřená věda se soustředí na zvyšování zájmu o vědu a výzkum. Zajišťuje stáže pro talentované studenty na pracovištích AV ČR, seznamuje pedagogy s pokusy z oblasti botaniky, chemie a fyziky, které mohou aplikovat při výuce. Pořádá odborné přednášky, exkurze, výstavy a další akce pro odbornou i laickou veřejnost. Vědce a popularizátory vědy učí, jak komunikovat s médii.

SSČ AVČR vlastní Nakladatelství Academia, které dlouhodobě zaujímá respektované místo mezi nakladatelskými domy v České republice a patří mezi vydavatele s největším portfoliem titulů. Ročně vydá okolo stovky novinek a dotisky již vyšlých publikací. Vydává původní vědecké monografie, práce českých vědců, ale i díla klasiků vědy, překlady, populárně-naučnou literaturu, encyklopedická díla nebo slovníky.

		<p>Každoročně vydaná Výroční zpráva informuje kromě jiného o výsledcích v oblasti transferu technologií a v oblasti šíření a využívání výsledků.</p> <p><u>Návrhy na zlepšení:</u></p> <p>Přeložení Výroční zprávy do angličtiny.</p>
<p>10. Zákaz diskriminace</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit co nejpříznivější výzkumné nebo výzkumně-vzdělávací prostředí a poskytnout příslušné vybavení, prostředky a možnosti, zejména pro dálkovou spolupráci prostřednictvím výzkumných sítí, a dbát na dodržování národních nebo odvětvových předpisů týkajících se zdraví a bezpečnosti ve výzkumu. Investoři by měli zajistit přiměřené zdroje na podporu dohodnutého pracovního programu.</p>	<p>+/-</p> <p>Z pravidelného průzkumu spokojenosti zaměstnanců vyplývá, že nějakou formu diskriminace nebo nepřátelského chování výjimečně pocítují. Každé takové připomínce je věnována patřičná pozornost.</p> <p>U relevantních pozic je plně k dispozici technické vybavení pro dálkovou spolupráci a je zajištěn přístup do výzkumných sítí v rámci struktur AV ČR.</p> <p>GAP 10</p> <p>Vzhledem ke specifikům organizace a pracovní náplni se cizinci mezi zaměstnanci vyskytují pouze ojediněle. Z tohoto důvodu dosud nejsou k dispozici stěžejní interní předpisy v AJ. Pro tyto zaměstnance je také obtížné zapojit se do české komunikace a mnoho jejich kolegů odmítá komunikaci v AJ.</p>	<p><u>Legislativa:</u></p> <p>Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD</p> <p>Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb.</p> <p>Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb.</p> <p>Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti</p> <p><u>Vnitřní předpis:</u></p> <p>Pracovní řád III/Ř/2021</p> <p><u>Současná praxe:</u></p> <p>V rámci organizace je zavedena praxe “Compliance management”, zaměstnancům je k dispozici schránka na důvěrné oznamování porušování zásad etického kodexu Akademie věd ČR.</p> <p>Jsou vytvářeny podmínky pro dvojjazyčné prostředí tím, že jsou organizovány jazykové kurzy, které jsou pro zaměstnance zdarma.</p> <p>Přístup k dalšímu vzdělávání je umožněn všem zaměstnancům bez rozdílu.</p> <p>Odměňování zaměstnanců se řídí Mzdovým řádem.</p>

			<p>System čerpání benefitů je zcela transparentní.</p> <p>Pozice jsou obsazovány na základě otevřených výběrových řízení.</p> <p><u>Návrhy:</u></p> <p>Vytvoření a zveřejnění anglických překladů stěžejních předpisů SSČ.</p> <p>Vypracování etického kodexu organizace.</p> <p>Zpřístupnění relevantních pozic také mezinárodnímu prostředí, zejména v DVV a v CeTTAV (anglická verze).</p>
<p>11. Systém hodnocení</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zavést pro všechny výzkumné pracovníky, včetně zkušených výzkumných pracovníků, systémy hodnocení, které by umožňovaly pravidelné a průhledné hodnocení pracovního výkonu nezávislým výborem (u zkušených výzkumných pracovníků nejlépe mezinárodním).</p> <p>Tyto systémy hodnocení by měly brát v úvahu jejich vědeckou tvořivost a výsledky, např. publikace, patenty, řízení výzkumu, pedagogickou a lektorskou práci, dohled, instruktáž, národní nebo mezinárodní spolupráci, správní úkoly, činnosti spojené se zlepšováním veřejného povědomí a mobility, a mělo by se k nim přihlížet při kariérním postupu.</p>	-/+	<p>GAP 11</p> <p>System hodnocení neexistuje v elektronické formě a představuje pro hodnotitele značnou administrativní zátěž.</p> <p>Výstupy z hodnocení nejsou využívány tak, jak by mohly být.</p> <p>Neexistuje tzv. 360° hodnocení, které by poskytovalo zpětnou vazbu na výkon zejména manažerů a klíčových zaměstnanců.</p> <p>SSČ jako součást AV ČR je pravidelně hodnocena panelem hodnotitelů (nikoli mezinárodním) v souladu s postupy hodnocení jiných výzkumných pracovišť zřizovaných</p>	<p><u>Vnitřní předpis:</u></p> <p>Příkaz ředitele 5/2019</p> <p><u>Současná praxe:</u></p> <p>Hodnocení zaměstnanců probíhá jednou ročně a upravuje ho Příkaz ředitele. Zaměstnanci nejprve provedou sebehodnocení podle struktury stanovené jejich nadřízeným. Následně probíhá individuální rozhovor s nadřízeným. Hodnotí se plnění cílů, které byly stanoveny předchozí rok, stanovují se nové cíle na další období. Dále se hodnotí výkonnost zaměstnance, jeho pracovní chování, motivace, soulad s hodnotami organizace apod. Součástí hodnocení je i plán dalšího rozvoje a vzdělávání.</p> <p>Organizace hodnotícího procesu probíhá vertikálně z úrovně ředitele přes všechny řídicí stupně až po jednotlivé zaměstnance. Většinou hodnotí vedoucí zaměstnanec svého bezprostředně podřízeného zaměstnance.</p>

AV ČR, dosud však, byla hodnocena činnost zejména infrastrukturní, nikoli výzkumná.

V současné době je na hodnocení navázáno odměňování pouze u klíčových zaměstnanců (cílové odměny).

Návrhy:

Digitalizace procesu hodnocení např. pomocí aplikace, která bude součástí personálního systému.

Zlepšení práce s výstupy z hodnocení a jejich využití např. v rámci strategických workshopů na různých úrovních vedení.

Zavedení 360° zpětné vazby pro manažery a klíčové zaměstnance

Příprava na hodnocení výzkumných aktivit SSČ v souladu s obvyklými postupy v SSH (Social Sciences & Humanities = 3. Vědní oblast, kam by mělo SSČ patřit).

NÁBOR A VÝBĚR

12. Nábor

+/-

GAP 12

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zaručit přesně stanovené vstupní a náborové normy pro výzkumné pracovníky, obzvláště na počátku jejich kariéry, které by usnadnily přístup znevýhodněným skupinám nebo výzkumným pracovníkům při návratu k výzkumné činnosti, včetně učitelů (na všech stupních) při návratu k výzkumné činnosti. Zaměstnavatelé a/nebo investoři by se při jmenování nebo přijímání výzkumných pracovníků měli držet

Zaměstnanci nemají na intranetu k dispozici dokument OTM-R.
Neexistuje jednotný Kodex pro přijímání nových zaměstnanců, kritéria jsou definována ad-hoc pro každou pozici zvlášť. Je nutné posilovat tzv. "Employer branding".

Legislativa:

zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zák. č. 110/2019 Sb., zákon o zpracování osobních údajů

Současná praxe:

Zásady stanovené v Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků aplikujeme v rámci možností v naší organizaci na všechny pracovní pozice.

Zaměstnáváme hendikepované a cizince

Přijímáme zaměstnance na začátku jejich pracovní kariéry i starší (sledujeme věkovou strukturu)

zásad stanovených v Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků

Daří se nám dodržovat genderovou diverzitu, kterou sledujeme v rámci managementu i v rámci celé organizace (viz bod 27)

Při zveřejňování volných pracovních míst využíváme různé inzertní portály v závislosti na typu pracovní pozice. Používání různých inzertních webů dle typu pracovní pozice (viz bod 13).

Návrh:

Vytvoření dokumentu OTM-R.

Vytvoření Kodexu pro přijímání nových zaměstnanců.

13. Náborový řád, kodex

+/-

Viz bod 12.

GAP 13

Pravidla upravující elektronické inzerování volných pozic, termínů a osob odpovědných za elektronické publikování nejsou definována. V inzerci chybí konkrétní popis kariérního růstu. Zaměstnanci mají malé povědomí o nově vypsaných výběrových řízeních.

Inzeráty jsou pojímány v souladu s formální strukturou a jejich atraktivita neodpovídá současným trendům nábory výzkumných a kreativních pracovníků.

Legislativa:

zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Současná praxe:

Volná pracovní místa inzerujeme na webových stránkách SSČ, AV ČR, na pracovních portálech, na LinkedIn, příp. dalších sociálních sítích. Zúčastňujeme se Veletrhů práce.

V inzerci uvádíme informace o naší organizaci, popis pracovní pozice, požadavky na praxi a vzdělání, termín nástupu, typ smlouvy, pro koho je pozice vhodná, benefity poskytované zaměstnavatelem, termín pro zaslání CV kandidátem. Ve specifických případech kontaktujeme střední a vysoké školy přímo e-mailem nebo oslovujeme vhodné kandidáty prostřednictvím LinkedIn.

Návrh:

Vytvoření pravidel pro inzerování volných pozic.

Zlepšení všeobecného povědomí o aktuálních výběrových řízeních.

			Využití marketingového přístupu k relevantním pozicím, přizpůsobení textu a zatraktivnění popisu pozice bez nutnosti používat formální slovník struktury pozic.
14. Výběr, kodex	+/-	GAP 14	<u>Legislativa:</u> zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce <u>Současná praxe:</u> Podporujeme genderovou diverzitu, nediskriminujeme cizince, nediskriminujeme uchazeče o zaměstnání na základě věku. <u>Výběrová řízení probíhají následujícím způsobem:</u> Složení komise: HR specialista, zástupce odborného úseku (přímý nadřízený + kolega), min. 2 členové 1. kolo: rozhovor 2.kolo: případové studie, testy, praktické zkoušky... (záleží na pozici). 3. kolo: závěrečný rozhovor osobně (záleží na pozici), případně testování v Assessment centru a manažerských a klíčových pozice. Před pohovorem se koná krátké proškolení členů komise (např. upozornění na neetické otázky). Po skončení výběrového řízení přijímáme zpětnou vazbu od uchazečů. Sledujeme délku náboru (celková délka, rychlost naší reakce...) Využíváme referencí a pracovních posudků.
Výběrové výbory by měly sloučit rozličné odborné znalosti a dovednosti a měly by odrážet vyvážený poměr mezi muži a ženami, a v případě nutnosti a možnosti zahrnout členy z různých odvětví (veřejného a soukromého) a oborů, zejména z jiných zemí a s odpovídající praxí pro ohodnocení kandidáta. V rámci možností by se měl použít široký rozsah výběrových postupů, jako jsou externí odborné posudky a ústní pohovory. Členové výběrových výborů by měli být příslušně odborně vyškoleni		Chybí metodika pro výběrová řízení na různé pozice a metodika pro členy výběrové komise (jaké otázky jsou a nejsou vhodné, časová dotace...) V případě navýšení počtu vědeckých pracovníků bude nutné zohlednit a zapracovat Karierní řád Akademie věd ČR.	

			<p><u>Návrhy:</u></p> <p>Pro zvýšení efektivity výběrového řízení vytvořit postup a tam, kde je to možné, pořádat 1. kolo výběrového řízení online.</p> <p>Připravit E-learningový modul pro členy výběrových komisí.</p> <p>Sbírat zpětnou vazbu od všech uchazečů po 1. kole.</p>
<p>15. Transparentnost</p> <p>Uchazeči by ještě před výběrem měli být informováni o výběrovém řízení a o kritériích výběru, o počtu volných míst a vyhlídkách kariérního růstu. Po ukončení výběrového řízení by rovněž měli být obeznámeni se silnými a slabými stránkami své kandidatury.</p>	+/-	<p>GAP 15</p> <p>Podrobná zpětná vazba není poskytována po výběrovém řízení neúspěšným kandidátům vždy, ale pouze na vyžádání.</p> <p>Od uchazečů není požadována zpětná vazba po 1. kole.</p> <p>Jako zamítavá odpověď je používán pouze jeden typ šablony, která neobsahuje důvody zamítnutí.</p>	<p><u>Současná praxe:</u></p> <p>V inzerci uvádíme počet volných míst.</p> <p>Kritéria výběru reflektují kvalifikační požadavky.</p> <p>Již v průběhu 1. kola informujeme o dalším postupu, termínech apod.</p> <p>Poskytujeme zpětnou vazbu uchazečům – všechny informujeme o ukončení a výsledku výběrového řízení, podrobnější zpětnou vazbu poskytujeme na vyžádání</p> <p>Informuje o možnostech kariérního růstu (u relevantních pozic).</p> <p><u>Návrhy:</u></p> <p>Zavedení procesu poskytování zpětné vazby.</p> <p>Zlepšení procesu sběru zpětné vazby od uchazečů.</p> <p>Vylepšení formálních šablon pro neúspěšné uchazeče.</p>
<p>16. Hodnocení zásluh</p> <p>Výběrové řízení by mělo vzít v úvahu celkovou praxi kandidátů. Přestože je hlavní pozornost zaměřena na celkové schopnosti ve výzkumném oboru, měl by se</p>	+/-	<p>V současné situaci a vzhledem ke specifickým organizace je pro nás tento bod relevantní pouze z části.</p>	<p><u>Současná praxe:</u></p> <p>Hodnotíme předchozí praxi na podobných pozicích.</p> <p>Využíváme reference od předchozích zaměstnavatelů.</p>

brát ohled i na tvořivost a stupeň nezávislosti. To znamená, že zásluhy by se měly posuzovat kvalitativně i kvantitativně a měl by být kladen důraz nejen na množství publikací, ale i na vynikající výsledky získané během rozmanité profesní dráhy. Podíl bibliometrických ukazatelů by měl být řádně vyvážen v rámci širší řady hodnotících kritérií, jako jsou výuka, dohled, práce v kolektivu, transfer znalostí, řízení výzkumných pracovníků a činnosti spojené se zlepšováním povědomí veřejnosti. Pro uchazeče z průmyslového prostředí musí být zvláštní pozornost věnována příspěvkům k patentům, vývoji a vynálezům

Jsme si vědomi, že s případným zvýšeným počtem vědeckých pracovníků bude nutné v interních dokumentech doplnit v popisu postupu pro výběr výzkumných pracovníků kvalitativní kritéria, aby bylo zajištěno komplexní hodnocení uchazečů.

Necháváme si předložit pracovní portfolio u některých pozic (grafik, fotograf, výzkum...) Současný proces výběru spoléhá na osobní zkušenosti členů výběrové komise, nikoliv na formalizovaném protokolu. Objektívni hodnocení kvalitativních kritérií je poměrně komplikované a v současné době neexistuje žádný standardní postup pro přezkum těchto aspektů.

V současné fázi nejsou vyžadována žádná konkrétní přímá opatření, nicméně v rámci formulování politiky OTM-R bude vytvořen dokument OTM-R (Viz bod 12).

17. Změny v časovém pořadí životopisů

++

Přerušení kariéry nebo změny v časovém pořadí životopisů by neměly být posuzovány negativně, ale mělo by se na ně pohlížet jako na vývoj kariéry, a tedy jako na potencionálně hodnotný příspěvek profesního vývoje výzkumných pracovníků k rozmanité profesní dráze. Uchazečům by proto mělo být povoleno předložit důkazně podložené životopisy odrážející ucelený soubor dosažených výsledků a vhodnou odbornou kvalifikaci pro místo, o něž se ucházejí.

Princip je plně implementován.

GAP 17

Chybí pouze formální ukotvení v rámci vnitřních předpisů, spoléháme na zkušenosti členů výběrové komise.

Současná praxe:

Změny v časovém pořadí životopisů a přerušení kariéry jsou již řádně zohledněny.

Dotazujeme se na průběh kariéry. Přerušení kariéry není důvod pro diskriminaci a vyloučení z výběrového řízení.

Návrhy:

Aktualizace vnitřního předpisu.

18. Uznávání zkušeností s mobilitou

Každá zkušenost s mobilitou, např. pobyt v jiné zemi/regionu nebo v jiném výzkumném zařízení (veřejném nebo soukromém), nebo změna oboru či odvětví, ať už v rámci počáteční odborné výzkumné přípravy nebo v pozdější etapě kariéry výzkumného pracovníka, nebo zkušenost s virtuální mobilitou, by měly být považovány za hodnotný příspěvek profesního rozvoje výzkumného pracovníka

+/-

V současné situaci a vzhledem ke specifikům organizace je pro nás tento bod relevantní pouze z části.

Se zvýšeným počtem vědeckých pracovníků se zohledněním mobility jako cenného příspěvku k profesnímu rozvoji uchazeče a jejího významu se při výběru nejvhodnějšího kandidáta budeme patřičně zabývat.

Současná praxe:

Odborné zkušenosti získané v zahraničí uznáváme a hodnotíme pozitivně.

Vítáme i mobilitu v rámci republiky, mezioborovou mobilitu, mobilitu mezi jednotlivými pracovišti.

19. Uznání kvalifikace

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli stanovit odpovídající posuzování a hodnocení akademické a odborné kvalifikace včetně neformální kvalifikace všech výzkumných pracovníků, zejména v rámci mezinárodní a pracovní mobility. Měli by se vzájemně informovat a získat celkový přehled o pravidlech, postupech a normách upravujících uznávání těchto kvalifikací a následně prozkoumat platné národní právní předpisy, dohody a zvláštní pravidla pro uznávání těchto kvalifikací všemi možnými cestami

+/-

Výzkumné skupiny a jejich struktura se v SSČ teprve formují. Kompetence a schopnosti pro kategorie výzkumných pracovníků budou teprve stanoveny. Koncepce neformální kvalifikace, její definice a význam v procesu výběru nejvhodnějšího uchazeče není v současnosti na SSČ definována a členové výběrových komisí dosud nejsou seznámeni s oblastí uznávání neformální kvalifikace ve výběrovém řízení.

Současná praxe:

Úroveň odborné kvalifikace je hodnocena na základě posouzení všech dokumentů požadovaných pro výběrové řízení a materiálů předložených jednotlivými uchazeči pro podporu jejich kandidatury.

Hodnotíme kladně relevantní studium v zahraničí a plně uznáváme praxi v zahraničí.

V současné době nejsou vyžadována žádná konkrétní přímá opatření.

<p>20. Služební věk</p> <p>Stupeň požadované kvalifikace by měl odpovídat požadavkům pracovního místa a neměl by představovat vstupní překážku. Uznávání a hodnocení kvalifikací by mělo být zaměřeno spíše na posouzení výsledků, jichž daná osoba dosáhla, než na její poměry nebo na pověst instituce, v níž nabyta své kvalifikace. I když pracovní kvalifikace může být získána na počátku dlouhé kariéry, měl by být uznán i model celoživotního profesního rozvoje.</p>	<p>++</p>	<p>Plně implementováno.</p>	<p><u>Současná praxe:</u></p> <p>Stupeň požadované kvalifikace vždy plně odpovídá nárokům pracovního místa. Zaměstnance nediskriminujeme na základě pověsti instituce, ve které dosáhl předchozích výsledků nebo požadované délky praxe.</p> <p>Nejsou vyžadována žádná konkrétní přímá opatření.</p>
<p>21. Jmenování postdoktorandů</p> <p>Instituce, které jmenují výzkumné pracovníky na postdoktorandské pozice, by měly stanovit jasná pravidla a směry pro nábor a jmenování výzkumných pracovníků s postdoktorandským statutem, včetně maximální délky a cílů těchto jmenování. Tyto zásady by měly brát v úvahu délku předchozích postdoktorandských pozic v jiných institucích a také skutečnost, že postdoktorandský statut by měl být přechodný a měl by mít zejména za cíl poskytnout další možnosti pro profesní rozvoj v rámci vědecké kariéry s vyhlídkou na dlouhodobý pracovní postup.</p>	<p>+/-</p>	<p>V současné situaci a vzhledem ke specifickým organizace není pozice postdoc systémově kategorizována. S případným zvýšeným počtem vědeckých pracovníků se tímto bodem budeme dále zabývat a pozice vědeckých pracovníků budou systémově kategorizovány.</p>	<p>V současné fázi nejsou vyžadována žádná konkrétní přímá opatření.</p>

PRACOVNÍ PODMÍNKY A SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

22. Uznávání profese

+/-

Všichni výzkumní pracovníci, kteří se věnují výzkumnému povolání, by měli být uznáváni jako příslušníci profesní skupiny a mělo by se s nimi odpovídajícím způsobem jednat. Mělo by tomu tak být již na začátku jejich kariéry, zejména na postgraduální úrovni, a dále pak na všech stupních bez ohledu na jejich zařazení na národní úrovni (např. zaměstnanec, postgraduální student, stipendista s doktorským titulem, úředník).

V současné situaci a vzhledem ke specifikům organizace pro nás tento bod není relevantní. S případným zvýšeným počtem vědeckých pracovníků se tímto bodem budeme dále zabývat a v interních dokumentech bude podrobně definováno, kdo je výzkumný pracovník, požadavky na kvalifikaci a charakteristiky vykonávané práce.

Viz bod 21.

V současné fázi nejsou vyžadována žádná konkrétní přímá opatření.

23. Výzkumné prostředí

+/-

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit co nejpřínosnější výzkumné nebo výzkumně-vzdělávací prostředí a poskytnout příslušné vybavení, prostředky a možnosti, zejména pro dálkovou spolupráci prostřednictvím výzkumných sítí, a dbát na dodržování národních nebo odvětvových předpisů týkajících se zdraví a bezpečnosti ve výzkumu. Investoři by měli zajistit přiměřené zdroje na podporu dohodnutého pracovního programu

V současné situaci a vzhledem ke specifikům organizace je pro nás tento bod relevantní pouze z části.

S případným zvýšeným počtem vědeckých pracovníků se tímto bodem budeme dále zabývat například přidáním prostoru v již pravidelné Anketě spokojenosti zaměstnanců.

GAP 23

Legislativa:

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů

Nařízení vlády č. 101/2005 Sb. nařízení o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

		<p>Vnitřní předpisy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví jsou k dispozici pouze v českém jazyce.</p>	<p><u>Současná praxe:</u></p> <p>Všichni výzkumní pracovníci jsou vybaveni potřebnými technickými prostředky pro dálkovou spolupráci a mají přístup k informačním zdrojům dle standard AV ČR. V rámci instituce je zaveden program pro osobní rozvoj pracovníků a jejich vzdělávání dle individuálních potřeb</p> <p><u>Návrhy:</u></p> <p>Překlad relevantních vnitřních předpisů týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví do angličtiny.</p>
<p>24. Pracovní podmínky</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby pracovní podmínky výzkumných pracovníků, včetně zdravotně postižených výzkumných pracovníků, byly v případě potřeby dostatečně pružné k úspěšnému provádění výzkumu v souladu s platnými národními právními předpisy a národními nebo odvětvovými kolektivními smlouvami. Jejich cílem by mělo být poskytnutí pracovních podmínek umožňujících výzkumným pracovníkům obou pohlaví spojit rodinu a práci, děti a rozvoj kariéry. Zvláštní pozornost by mimo jiné měla být věnována flexibilní pracovní době, práci na částečný úvazek a dlouhodobému volnu (sabbatical leave),</p>	<p>+/-</p>	<p>GAP24</p> <p>Chybí formální model flexibility práce pro jednotlivé úseky organizace, který by reagoval na současnou epidemickou situaci.</p> <p>Kapacita dětských skupin, které umožňují rodičům dřívější návrat do práce, je omezená.</p> <p>Interní komunikační platforma (Intranet) je z pohledu části zaměstnanců nepřehledná a neobsahuje interaktivní prvky typu "chat".</p> <p>Některé pracovní právní dokumenty nejsou dosud digitalizovány.</p>	<p><u>Legislativa:</u></p> <p>zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce</p> <p>Usnesení č. 2/1993 Sb., usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky</p> <p>Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů</p> <p>Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti část třetí</p> <p>Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině</p> <p>Interní předpisy řeší: pracovní dobu, evidenci docházky, pracovní řád, BOZP</p> <p>Kolektivní smlouva (úprava nad rámec zákona)</p>

stejně jako finančním a správním ustanovením, jimiž se tato ujednání řídí.

Současná praxe:

SSČ nabízí svým zaměstnancům pružnou pracovní dobu zkrácené úvazky, sdílená pracovní místa, neplacené volno po rodičovské dovolené. Pravidelně dohlíží na kvalitu pracovního prostředí společně s poskytovatelem pracovních služeb. V rámci podpory rodičů SSČ nabízí vlastní předškolní zařízení, možnost práce z domova, vzdělávání a bezbariérový přístup.

Přijímáme osoby s nižší kvalifikací, kterým poskytneme rekvalifikační kurzy.

Hendikepované zaměstnáváme přímo i prostřednictvím dodavatelských služeb.

Každý rok probíhá napříč celou organizací dotazníkové šetření – Anketa spokojenosti. Každá připomínka k pracovnímu prostředí je individuálně řešena.

Každý rok probíhá Hodnocení zaměstnanců – spokojenost s pracovním prostředím a podněty ke zlepšení jsou obsahem pohovoru.

Jsou organizována Setkání pro rodiče na mateřské dovolené, velmi dbáme o jejich informovanost a přípravu na návrat, rodiče na mateřské dovolené mají přístup ke vzdělávacím kurzům.

Všichni zaměstnanci procházejí pravidelně školením bezpečnosti práce.

Zaměstnanci mají možnost si sami v docházkovém systému plánovat směny (práce z domova, dovolená), schvalování probíhá elektronicky.

			<p>Část pracovně-právní agendy je evidována a schvalována elektronicky.</p> <p><u>Návrhy na zlepšení:</u></p> <p>Formalizovat podmínky pro hybridní způsob práce – práce z domova.</p> <p>Vytvoření uživatelsky přívětivější podoby Intranetu.</p> <p>Digitalizace veškeré pracovně-právní agendy.</p> <p>Školení bezpečnosti práce formou e-learningu.</p>
<p>25. Stabilita a stálost zaměstnání</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby výkonnost výzkumných pracovníků nebyla podmíněna nestálostí pracovních smluv, a měli by se proto co nejvíce snažit o zlepšení pracovních podmínek výzkumných pracovníků uplatňováním a dodržováním zásad a podmínek upravených ve směrnici EU o práci na dobu určitou.</p>	++	<p>Plně implementováno.</p> <p>GAP 25</p> <p>S ohledem na skutečnost, že výzkumná činnost je téměř výhradně realizována na základě projektů, je opakované uzavírání smluv na dobu trvání výzkumných projektů problémem v celé ČR.</p>	<p><u>Legislativa:</u></p> <p>Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce</p> <p>Směrnice 99/70/ES</p> <p><u>Současná praxe:</u></p> <p>První pracovní smlouva je v souladu s legislativou uzavírána na dobu určitou, poté doba neurčitá u většiny pracovních pozic. U projektových pozic je pracovní smlouva uzavřena dle délky trvání projektu.</p> <p><u>Návrhy:</u></p> <p>SSČ by mělo zvážit u pracovníků s vysokým potenciálem k výzkumné činnosti zajištění jejich financování z jiných než projektových zdrojů.</p>
<p>26. Financování a mzdy</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby výzkumným pracovníkům byly</p>	+/-	<p>GAP 26</p> <p>Systém odměňování formou benefitů není dostatečně transparentní,</p>	<p><u>Legislativa:</u></p> <p>Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce</p>

poskytnuty slušné a přitažlivé podmínky financování a/nebo mzdové podmínky s přiměřeným a slušným sociálním zabezpečením (včetně nemocenských dávek a rodinných přídatků, důchodového zabezpečení a dávek v nezaměstnanosti) v souladu s existujícími národními právními předpisy a s národními nebo oborovými kolektivními smlouvami. Vztahuje se to na výzkumné pracovníky na všech stupních povolání včetně výzkumných pracovníků na počátečních stupních, přiměřeně jejich právnímu postavení, výkonu a stupni kvalifikace a/nebo odpovědnosti.

mezi zaměstnanci o nich není dostatečné povědomí.

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Zákon č. 589/1992 Sb., České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti pojistném na sociální zabezpečení

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění· Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech

Vnitřní předpisový rámec:

Mzdový řád (pravidelně aktualizovaný)

Kolektivní smlouva (aktualizována 1x ročně)

Kvalifikační řád AV ČR

Současná praxe:

Účastníme se mzdových průzkumů, benchmarkingu s firmami z podobného oboru, výsledky zohledňujeme v plánu mzdových nákladů, který se každoročně tvoří a projednává.

Poskytujeme příspěvek na penzijní pojištění/životní pojištění

Poskytujeme příspěvek na rekreaci dětí

Nemocenské dávky jsou vypláceny na základě národní úpravy

Poskytujeme příspěvek na stravování a další benefity ze sociálního fondu

		<p><u>Návrhy na zlepšení:</u></p> <p>Zavedení “Cafeterie” – zatraktivnění benefitů (e-shopová samoobsluha benefitů)</p> <p>Více přehledný systém benefitů v rámci nového Intranetu.</p> <p>Příprava na implementaci Kariérního řádu AV ČR do prostředí SSČ.</p>
<p>27. Rovnováha mezi pohlavími</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by se měli snažit o vytvoření reprezentativní rovnováhy mezi pohlavími na všech personálních stupních včetně kontrolního a řídicího stupně. Této rovnováhy by mělo být dosaženo na základě politiky rovných příležitostí v okamžiku přijímání do pracovního poměru a během dalších etap rozvoje kariéry, aniž by se však upřednostnila před kritériem kvality a schopností. Aby se zajistila rovnost zacházení, musí být výběrové a hodnotící výbory složeny na základě přiměřené rovnováhy mezi pohlavím</p>	<p>++</p> <p>Plně implementováno.</p> <p>Personální úsek se zabývá genderovou analýzou – v rámci Plánu genderové rovnosti. Obecně v SSČ pracuje více žen než mužů, ve středním i nižším managementu je zastoupení žen a mužů vyrovnané, pouze ve vrcholném managementu je více mužů než žen.</p>	<p><u>Legislativa:</u></p> <p>Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce</p> <p>Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky</p> <p>Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů</p> <p><u>Vnitřní předpisový rámec:</u></p> <p>Etický kodex (viz výše)</p> <p><u>Současná praxe:</u></p> <p>Zastoupení mužů a žen v managementu:</p> <p>TOP management: 33% ženy, 67 % muži</p> <p>Střední management: 52% ženy, 48% muži</p> <p>Nižší management: 39% ženy, 61% muži</p> <p>Klíčoví zaměstnanci: 50% ženy, 50% muži</p> <p>Celkový poměr zaměstnanců: 60% ženy, 40% muži</p> <p>Mzdové podmínky jsou rovné.</p>

		<p>Předškolními zařízeními podporujeme zastoupení žen. Etická komise se zabývá dodržováním nekorupčního a nediskriminačního jednání ve společnosti (compliance management) – viz. výše.</p>
<p>28. Rozvoj kariéry</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli v rámci správy lidských zdrojů vypracovat zvláštní strategii pro rozvoj kariéry pro výzkumné pracovníky na všech stupních kariéry bez ohledu na jejich smluvní situaci, včetně výzkumných pracovníků se smlouvou na dobu určitou. Tato strategie by měla zahrnout i dostupnost poradců, jejichž úkolem je poskytovat podporu a poradenství pro osobní a profesionální rozvoj výzkumných pracovníků, což znamená je motivovat a přispívat ke snížení nejistoty ohledně jejich profesní budoucnosti. Všichni výzkumní pracovníci by měli být obeznámeni s těmito ustanoveními a ujednáními.</p>	<p>+/-</p> <p>“Učíci se organizace” pro zaměstnance nemá dostatečně širokou a atraktivní nabídku vzdělávání.</p> <p>SSČ umí pracovat s pojmem “zvyšování kvalifikace”, nicméně u “prohlubování kvalifikace”, které je relevantní u výzkumných pracovníků dosud nebyly určeny standardní postupy.</p> <p>GAP28</p> <p>Neexistují kompetenční modely pracovních pozic, k dispozici je pouze popis práce.</p> <p>Výzkumní pracovníci by měli mít možnost pravidelně se účastnit mezinárodních konferencí a workshopů odpovídající jejich oboru výzkumu.</p> <p>Výzkumné skupiny a jejich struktura se v SSČ teprve formují a podpora kariérního rozvoje výzkumných pracovníků bude zohledněna později.</p>	<p><u>Legislativa:</u></p> <p>Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce</p> <p><u>Současná praxe:</u></p> <p>Plán vzdělávání je vypracováván pro každého zaměstnance v návaznosti na Hodnocení zaměstnanců nebo na “Development centrum”.</p> <p>V organizaci je zavedena “Učíci se společnost” - zaměstnanci působí jako interní lektoři.</p> <p>Výuka jazyků je umožněna zaměstnancům v pracovní době, zdarma.</p> <p>Se zaměstnanci jsou uzavírány kvalifikační dohody. U výzkumných pracovníků se v budoucnu bude spíše jednat o “prohlubování kvalifikace”.</p> <p>Jsou organizovány kurzy tvrdých i měkkých dovedností.</p> <p>O konání kurzů jsou informace na intranetu, jsou rozesílány e-mailové pozvánky, informace jsou v newsletterech.</p> <p>Jsou organizovány rekvalifikační kurzy, umožňujeme zvýšení kvalifikace.</p> <p>Podporujeme studium MBA pro manažery a další možnosti studia pro všechny zaměstnance.</p>

Zaměstnáváme studenty.

Všechny možnosti vzdělávání jsou zakotveny v kolektivní smlouvě.

Všichni výzkumní pracovníci mají zajištěn přístup k odborné literatuře.

Výzkumní pracovníci jsou/mohou být zapojeni do vzdělávacích kurzů pro studenty na vysokých školách a pořádaných v rámci AV ČR.

CETTAV nabízí širokou škálu vzdělávacích kurzů v oblasti transferu technologií a o jeho jednotlivých aspektech (právo duš. vlastnictví, spolupráce ve výzkumu, marketing/PR výsledků výzkumu, open access, licencování, spin-off aj.). Kromě vzdělávacích kurzů nabízí CETTAV také poradenství v oblasti transferu technologií, a to i s využitím koučovacích metod, služby dále poskytuje skrze Portál TZT AV ČR, dostupný na [For scientists - Transfer portal CAS](#). Mimo nabízené služby mají výzkumní pracovníci možnost individuálně využít koučování v oblasti profesního rozvoje či v přípravě výzkumných projektových záměrů.

Návrhy:

Vytvoření “Kompetenčních modelů” pro lepší zacílení vzdělávání a analýzu vzdělávacích potřeb

Větší zapojení interních lektorů, rozvoj Učící se organizace.

Zohlednění potřeb odborného růstu výzkumných pracovníků, který již nemá vliv na formální stupeň kvalifikace – podpora

			účasti na mezinárodních odborných konferencích a workshopech, podpora publikování a zapojení do výuky v míře obvyklé ve výzkumném prostředí.
29. Hodnota mobility	++	Plně implementováno.	<p><u>Legislativa:</u></p> <p>zák. č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů</p> <p>zák. č. 589/1992 Sb., zákon o pojistném na sociální zabezpečení.</p> <p>Řešení mezinárodního dvojího zdanění nacházíme ve smlouvách o zamezení dvojího zdanění.</p> <p>Přehled platných smluv České republiky o zamezení dvojímu zdanění v oboru daní z příjmu, resp. z příjmu a z majetku</p> <p><u>Popis současné praxe:</u></p> <p>Plně podporujeme a uznáváme mezinárodní i mezioborovou mobilitu, včetně mobility v rámci vlastní organizace.</p>
30. Přístup k odbornému poradenství	++	Plně implementováno.	<p><u>Současná praxe:</u></p> <p>Účastníme se legislativních školení a konzultujeme s externími poradci, používáme různé formy koučingu, mentoringu.</p> <p>Získané zkušenosti a know-how sdílíme uvnitř organizace prostřednictvím “Učící se organizace”, projektu využívajícího unikátní znalosti zaměstnance a její předávání.</p>

opatření týkajícím se nepřetržitého rozvoje dovedností a schopností. Tato opatření musí být pravidelně posuzována z hlediska jejich přístupnosti, jejich uplatňování a efektivnosti pro zlepšování schopností, dovedností a zaměstnatelnosti

Zaměstnanci mají otevřený přístup ke vzdělávání, zejména v oblasti soft skills, IT dovedností a jazykové vybavenosti. K dispozici je interní odborné poradenství v oblastech transferu znalostí a technologií, ochraně duševního vlastnictví, smluvních vztahů, podnikatelských záměrů či marketingu. CETTAV nabízí jak skupinové tak individuální konzultace ke konkrétním situacím a také v rámci kariérního a osobnostního růstu nejen vědeckých pracovníků.

31. Práva duševního vlastnictví

++

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby výzkumní pracovníci na všech stupních kariéry získali užitek z využívání (pokud existuje) výsledků svého výzkumu a vývoje díky právní ochraně, zejména díky přiměřené ochraně práv duševního vlastnictví včetně autorského práva. Politiky a praktiky by měly upřesnit práva náležející výzkumným pracovníkům a/nebo případně jejich zaměstnavatelům nebo jiným stranám, včetně externích obchodních nebo průmyslových organizací, podle případných ustanovení zvláštních dohod o spolupráci nebo jiných dohod

Otázky duševního vlastnictví (IPR) jsou implementovány a zcela v souladu s legislativou.

GAP 31

Výzkumné skupiny a jejich struktura se v SSČ teprve formují a později budou muset být řádně ošetřena ve smluvních vztazích k řešení výzkumných projektů práva duševního vlastnictví včetně zajištění odměny původcům a autorům.

Budou muset být nastavena transparentní pravidla pro odměňování autorů a původců při využití jejich děl.

Legislativa:

Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím

Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník · Zákon č. 527/1990 Sb., o vynálezech, průmyslových vzorech a zlepšovacích návrzích

Nařízení vlády č. 397/2009 Sb., nařízení vlády o informačním systému výzkumu, experimentálního vývoje a inovací

Zákon 441/2003 o ochranných známkách

Zákon 478/1992 o užitných vzorech

Zákon 207/ o ochraně průmyslových vzorů

Zákon č. 130/2002 o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací z veřejných prostředků, řešící mj. práva k výsledkům a jejich využití.

Zákon č. 341/2005 o veřejných výzkumných institucích,

Vnitřní předpisový rámec:

Příkaz ředitele 10/18 “Ochrana, evidence a uplatňování práv duševního vlastnictví”

PŘ 02/2015 - Způsob nakládání s výsledky činnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích

Doporučení pro nakládání s duševním vlastnictvím

Současná praxe:

Součástí SSČ je Centrum transferu technologií AV ČR, které zajišťuje mimo jiné následující činnosti:

- podporu v oblasti transferu znalostí a technologií (TZT) pro AV ČR a její pracoviště
- jako centrální pracoviště poskytuje komplexní podporu transferovým projektům, včetně poradenství
- poradenství je prováděno zejména formou konzultací v oblasti ochrany duševního vlastnictví a jeho využití

SSČ se rovněž podílí na organizaci a odborné náplni Rady pro využívání duševního vlastnictví AV ČR, pomocném, poradním orgánu AV ČR ve věci metodického působení na oblast ochrany, nakládání a využívání duševního vlastnictví AV ČR a SSČ.

Návrhy:

Ve smluvních vztazích k řešení výzkumných projektů budou práva duševního vlastnictví řádně ošetřena včetně zajištění odměny původcům a autorům.

Budou nastavena transparentní pravidla pro odměňování autorů a původců při využití jejich děl.

32. Spoluautorství

Orgány by měly mít při hodnocení zaměstnanců kladný přístup ke spoluautorství, které je výrazem konstruktivního přístupu k provádění výzkumu. Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli proto vyvinout strategie, metody a postupy poskytující výzkumným pracovníkům, včetně pracovníků na počátku kariéry výzkumného pracovníka, nezbytné rámcové podmínky uplatnění práva být uznán a být uváděn a/nebo citován v souvislosti s jejich skutečným přispěním, jako spoluautor dokumentu, patentu atd., nebo zveřejňovat výsledky své vlastní práce nezávisle na dohlížející osobě/osobách.

+

SSČ je plně v souladu s daným ustanovením Charty a kodexu a v současné době není vyžadována žádná přímá akce ze strany SSČ.

Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím

Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 527/1990 Sb., o vynálezech, průmyslových vzorech a zlepšovacích návrzích

Nařízení vlády č. 397/2009 Sb., nařízení vlády o informačním systému výzkumu, experimentálního vývoje a inovací

Předpisový rámec:

PŘ 10/2018 Ochrana, evidence a uplatňování práv duševního vlastnictví v SSČ

Popis současné praxe:

Spoluautorství upravuje právní řád ČR a vnitřní předpisy SSČ.

CETTAV nabízí právní a konzultační služby k případům spolupráce mezi vědci i s průmyslem, jehož součástí jsou otázky spoluautorství. Stejně tak v případech komercializace. V obou případech ať již dle práva autorského, pracovního práva nebo zákona o vynálezech 527/1990. Dané téma má CETTAV zařazeno také jako součást školení a seminářů.

Pořadí autorů uváděných na publikacích se řídí pravidly obvyklými v daném oboru a u daného vydavatele a veskrze zohledňuje výši spoluautorského přínosu.

Podíly původců na vytvoření předmětu průmyslového práva upravuje dohoda o podílech na vytvoření tohoto předmětu.

33. Výuka

Výuka je hlavním prostředkem pro strukturování a šíření znalostí a měla by být považována za plnohodnotnou možnost uplatnění během profesní dráhy výzkumného pracovníka. Pedagogické odpovědnosti by však neměly být přehnané a neměly by výzkumnému pracovníkovi bránit, zejména na počátku kariéry, ve výzkumné činnosti. Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby úkoly spojené s výukou byly řádně odměňovány a brány v úvahu v systémech profesního vyhodnocování, a aby čas, který zkušený výzkumní pracovníci vynaloží na odbornou přípravu začínajících vědeckých pracovníků, mohl být započítán v rámci jejich pedagogického úvazku. Pro činnosti spojené s výukou a vzděláváním by měla být poskytnuta odborná příprava v rámci pracovního rozvoje výzkumných pracovníků

+/-

V současné situaci a vzhledem ke specifikům organizace je pro nás tento bod relevantní pouze zčásti.

Legislativa:

zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Současná praxe:

Vzhledem k povaze organizace není pedagogická činnost tak, jak je popsána v tomto principu, u zaměstnanců obvyklá.

Zaměstnanci působí jako lektori, a to interně v rámci Učící se organizace, i externě jako pro pracoviště Akademie věd (IT dovednosti, transfer technologií, HR Award apod.)

Tato aktivita je u zaměstnanců plně podporována.

S rozvojem výzkumné činnosti lze předpokládat uzavření Dílčích dohod o spolupráci na vzdělávacích programech s relevantními vysokými školami v souladu s postupem obvyklým u ostatních pracovišť AV ČR.

34. Stížnosti a odvolání

Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků by měli dbát na přesné určení postupů v souladu s národními předpisy a pravidly, případně určit jednu nezávislou osobu (typu ochránce práv)

+/-

GAP 34

Chybí formální ukotvení pravidel jednání Etické komise. Etická komise nejedná podle obvyklých standardů.

Není jmenován ombudsman.

Legislativa:

Zákon č. 418/ 2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím

k přezkoumání stížností/odvolání výzkumných pracovníků včetně konfliktů mezi dohlížející osobou a začínajícími výzkumnými pracovníky. Tyto postupy by měly poskytnout všem výzkumným pracovníkům důvěrnou a neformální pomoc při řešení pracovních konfliktů, sporů a stížností, s cílem zajistit spravedlivé a rovné zacházení v rámci instituce a zlepšit celkovou kvalitu pracovního prostředí.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Vnitřní předpisový rámec:

Příkaz ředitele č. 4/2018 - Compliance management system.

Současná praxe:

SSČ se vždy intenzivně zabývá případnými konflikty na pracovišti mezi zaměstnanci, řeší vzniklé spory nebo stížnosti a odvolání. Za tímto účelem byla zřízena Etická komise jako poradní orgán ředitele, a to na základě vnitřního předpisu "Compliance management systém". V této interní normě jsou mimo jiné definována základní etická pravidla, jimiž se zaměstnanci řídí. Zaměstnanci mají možnost realizovat svoje podněty, stížnosti a odvolání přímo jednotlivým členům komise, případně anonymně prostřednictvím fyzické schránky. Etická komise posuzuje závažnost takovýchto podání a vydává doporučení k dalšímu postupu. Nejdůležitější zásadou Etické komise je zajištění maximální důvěrnosti při řešení těchto citlivých situací.

Návrhy:

Vyhotovení pravidel jednání Etické komise v písemné formě.

Řádné proškolení členů etické komise a standardizace používaných postupů i formy zpracovaných výstupů.

Ustanovení ombudsmana.

35. Účast v rozhodovacích subjektech

++

Plně implementováno.

Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků by měli uznat jako zcela oprávněné a obecně žádoucí zastoupení výzkumných pracovníků v příslušných informačních, poradních a rozhodovacích orgánech institucí, pro které pracují, aby mohli hájit a podporovat své individuální a kolektivní zájmy na profesionální úrovni a účinně přispívat k činnosti instituce

Legislativa:

§ 18 zákona 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích – zastoupení výzkumných pracovníků v Radě instituce a úloha shromáždění výzkumných pracovníků

Interní předpis:

Volební řád Rady SSČ

Organizační řád II/2021 článek V – poradní orgány s účastí výzkumných a odborných pracovníků SSČ, například Škodní komise, Inventarizační komise, Rada ekonomů, Etická komise SSČ, Rada právníků, Spisová a skartační komise.

Shromáždění výzkumných pracovníků (orgán, který rozhoduje a volí) bylo rozšířeno na 45–50 osob.

V současné fázi nejsou vyžadována žádná konkrétní přímá opatření.

ŠKOLENÍ A ROZVOJ

36. Vztahy s dohlížejícími osobami

+/-

Výzkumná činnost v instituci je teprve ve své počáteční fázi. Při rozvoji výzkumné činnosti v instituci budou nastavena pravidla obvyklá v oboru.

GAP 36

Pravidla adaptačního procesu nejsou v některých útvarech důsledně dodržována.

Současná praxe:

Při nástupu nového zaměstnance:

- Osobní přivítání nadřízeným
- Určení garanta adaptačního procesu
- Předání materiálů, které seznamují s daným úsekem i celou organizací
- Účast na adaptačním školení pro nové zaměstnance
- “Onboarding process”

vazby formou hodnocení a seminářů, využití této zpětné vazby a výkon práce v souladu se schváleným časovým programem, stádií, předloženými a/nebo očekávanými výsledky výzkumu.

Během pracovní kariéry:

- Pravidelný rozhovor s nadřízeným v neformálním prostředí v rámci Hodnocení zaměstnanců.
- Účast na setkání zaměstnanců a managementu
- Účast na setkání středního managementu

Návrhy:

Rozhovor s novým zaměstnancem po uplynutí zkušební doby za účasti zástupce HR oddělení.

Rozšíření možností E-learningu

Větší důraz na roli “buddy” (garant adaptačního procesu), který provází nového zaměstnance, zaškoluje, podporuje, usnadňuje onboarding.

Zavedení obvyklé výzkumné praxe dle výzkumného oboru.

Zavedení pravidelných interních seminářů k prezentaci výsledků výzkumných skupin.

37. Povinnosti spojené s kontrolou a řízením

+/-

Výzkumná činnost v instituci je teprve ve své počáteční fázi. Při rozvoji výzkumné činnosti v instituci budou nastavena pravidla obvyklá v oboru.

GAP 37

Existuje definice Učící se organizace, mentoringu a reverzním mentoringu, ale současné doku-

Současná praxe:

Mentoring

Vychování nástupců

Učící se organizace slouží ke vzájemnému sdílení know-how zaměstnanců (Reverzní mentoring)

Viz bod 36 – buddy system

Návrhy:

Aktualizace stávající definice Učící se společnosti

<p>výzkumných pracovníků by zkušení výzkumní pracovníci měli vybudovat konstruktivní a pozitivní vztahy se začínajícími výzkumnými pracovníky, aby vytvořili nezbytné podmínky pro efektivní předávání informací a pro další úspěšný rozvoj kariéry výzkumných pracovníků.</p>		<p>menty nejsou zcela aktuální a ne-reflektují současnou situaci. Dosud nebyla vytvořena struktura výzkumných skupin.</p>	<p>Vytvoření struktury výzkumných skupin.</p>
<p>38. Nepřetržitý profesní rozvoj</p> <p>Výzkumní pracovníci by se na všech stupních povolání měli nepřetržitě snažit o soustavný rozvoj svých dovedností a schopností. Toho může být dosaženo různými prostředky, mezi něž patří zejména, ale nikoli výlučně, například formální odborná příprava, kurzy, konference a e-learning</p>	<p>++</p>	<p>Plně implementováno.</p>	<p><u>Současná praxe:</u></p> <p>Široká nabídka vzdělávacích aktivit</p> <p>Učící se organizace</p> <p>E-learning, online školení</p> <p>Kvalifikační dohody</p> <p>Podpora účasti na mezinárodních odborných konferencích</p> <p>Viz také bod 28. Rozvoj kariéry</p>
<p>39. Přístup k odbornému poradenství</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby se výzkumným pracovníkům na všech stupních kariéry a bez ohledu na smluvní situace poskytla možnost odborného poradenství a pomoci při hledání zaměstnání, a to buď v příslušném orgánu, nebo ve spolupráci s jinými strukturami.</p>	<p>++</p>	<p>Plně implementováno.</p>	<p><u>Současná praxe:</u></p> <p>Pracujeme s výstupy z exit interviews.</p> <p>Používáme tzv. Outplacement – rozhovory, spolupráce s Úřadem práce</p> <p>Zaměstnance podporujeme při hledání jiné pozice v rámci organizace.</p> <p>Odborné poradenství je nabízeno v rámci Transferu technologií, Učící se organizace a prostřednictvím centra EURAXESS.</p>

			Zaměstnancům je nabídnuto koučování v oblasti profesního rozvoje nebo v oblasti rozvoje vlastního podnikatelského záměru.
<p>40. Kontrola</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby byla jasně určena osoba, na niž se budou moci obracet výzkumní pracovníci na počátku kariéry v otázkách týkajících se výkonu pracovních povinností, a informovat o této volbě výzkumné pracovníky. Tato ustanovení by měla jasně stanovit, že navržené dohlížející osoby musejí mít dostatečnou praxi v oblasti kontroly výzkumu, dostatek času, a dále znalosti, zkušenosti, odbornost a odpovědný přístup pro poskytnutí přiměřené podpory začínajícímu výzkumnému pracovníku a pro stanovení nezbytných postupů k učinění pokroků a k přezkoumání, stejně jako nezbytných mechanismů pro zpětné vazby</p>	+/-	<p>GAP 40</p> <p>Nastavení adaptačního procesu a buddy systému (mentoringu) - viz výše, není implementováno v celé organizaci</p> <p>Chybí povědomí o činnosti Odborové organizace, která v současnosti plní roli ombudsmana.</p>	<p><u>Současná praxe:</u></p> <p>Zaměstnanci se mohou obracet na:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buddy / garanta adaptačního procesu - Svého nadřízeného - Oddělení HR – konzultace rozvoje, kariérního postupu - Manažera řízení rizik (“ombudsman”) - interní audit - Etickou komisi <p>Zaměstnanci mají možnost vyjádřit své potřeby v rámci:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hodnocení zaměstnanců - Vyhodnocení adaptačního procesu - a prostřednictvím Odborů, které prozatím neformálně fungují jako ombudsman. <p>Viz bod s buddy systémem a adaptačním procesem</p> <p><u>Návrhy:</u></p> <p>Formální ustanovení ombudsmana.</p> <p>Realizace neformálních setkání s ředitelem organizace</p> <p>Zvýšení důrazu na důležitost adaptačního procesu napříč organizací.</p> <p>Z Ankety spokojenosti vyplynula potřeba pořádat setkání typu “Snídaně s ředitelem”.</p>