

Projekt: Rozvoj výzkumného prostředí Ústavu molekulární genetiky AV ČR, v. v. i.

Klíčová aktivita 2: Nastavení strategického řízení výzkumné organizace v souladu s podmínkami pro získání ocenění „HR Award“

A. Popis aktivity:

Ústav molekulární genetiky AV ČR v. v. i. je jedním z ústavů Akademie věd ČR. Jedná se o prestižní instituci v oblasti výzkumu genetiky. Svoji prestiž ústav získal prostřednictvím vynikající práce svých zaměstnanců. Vedení ústavu se rozhodlo pro své zaměstnance vytvořit prostředí odpovídající mezinárodním institucím. Vytvořit pro zaměstnance etické, transparentní a podpůrné výzkumné prostředí.

Ústav molekulární genetiky v současnosti není držitelem HR Award. Hlavním cílem celého projektu je získání a udržení ocenění HR Award. Důvodem snahy žadatele získat ocenění HR AWARD je, že se jedná o známku kvality a excelence v péči o lidské zdroje ve vědeckém prostředí. Žadatel si je vědom, že instituce, které toto ocenění získají, jsou vnímány jako důvěryhodní zaměstnavatelé. Proces získání HR Award zahrnuje implementaci zásad Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků. To vede ke zlepšení pracovních podmínek, transparentnosti a spravedlnosti v náboru a hodnocení zaměstnanců. Dalším důvodem je i fakt, že určité grantové programy a finanční prostředky z evropských fondů mohou být dostupné pouze pro instituce, které mají HR Award. To může být klíčové pro získání financování na výzkumné projekty. Žadatel taktéž očekává, že se stane atraktivnějším pro mezinárodní spolupráci a snadněji tak mohou být navazována nová partnerství a zvýšena účast v mezinárodních výzkumných projektech. Instituce s HR Award jsou atraktivnější pro talentované výzkumné pracovníky z celého světa, může přilákat špičkové odborníky a zvýšit kvalitu výzkumu a podporu internacionalizace. Ocenění HR Award podporuje profesní růst a rozvoj výzkumných pracovníků. Instituce se zavazují k poskytování školení, mentoringu a dalších podpůrných aktivit, které pomáhají zaměstnancům dosáhnout jejich kariérních cílů. Zavedení zásad vyplývajících z Evropské charty pro výzkumné pracovníky a zavedení zásad z Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků povede k vyšší transparentnosti, stabilitě, a důvěryhodnosti instituce, což by přispělo k dlouhodobému rozvoji a udržitelnosti ústavu.

Přihlášením se k Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků a následným získáním ocenění „HR Excellence in Research“ (HR Award) od Evropské komise instituce přijímáme řadu konkrétních závazných kroků. Proto jsme pečlivě naplánovali kroky směřující v rámci pracoviště k naplnění zásad Charty a Kodexu.

Tyto kroky zahrnují níže uvedené podaktivity:

1. Vytvoření a implementace strategie lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky (Human Resources Strategy for Researchers - HRS4R)

- **Analýza současného stavu (GAP analýza)** - Projektový tým žadatele zajistí, s využitím služeb externí poradenské společnosti, podrobnou analýzu současných postupů a podmínek pracoviště, aby pracoviště zjistilo, do jaké míry je v souladu s Chartou a Kodexem. Za účelem efektivního zacílení a koncepčního souladu této počáteční fáze sebehodnocení napříč pracovištěm zřídí žadatel Řídící skupinu HR Award v jejímž složení bude ředitel instituce, alespoň jeden zástupce každé tarifní třídy V1 až V6 dle Katalogu prací pracoviště pro výzkumné pracovníky, první zástupce ředitele (zaměstnanec pracoviště z řad výzkumných pracovníků pracoviště, který koordinuje záležitosti spojené s výzkumnou činností pracoviště) (viz organizační řád - <https://www.img.cas.cz/o-nas/organizacni-struktura/>), jeden zástupce za hostující velké národní infrastruktury a jeden zástupce za servisní oddělení. Řídící skupina HR Award tak bude mít minimálně 8 členů. Řídící skupina HR Award bude projektový týmem žadatele za účasti zástupců poradenské společnosti informována na společných jednáních o náležitostech procesu HR Award, o charakteru jednotlivých fází a cílech počáteční fáze sebehodnocení. Výstupem takových jednání bude odsouhlasení skladby minimálně dvou fokusních skupin, v rámci nichž, zajistí projektový tým žadatele za pomoci poradenské firmy realizaci kvalitativního šetření v oblasti HR formou skupinových strukturovaných rozhovorů se zaměstnanci.

Žadatel zvažuje vytvoření následujících skupin:

- Skupinu se zaměřením na téma sladování práce a osobního života,
- skupinu zaměřenou na téma personalistické práce, náborů a kariérního růstu na pracovišti,
- skupinu "Ph.D. studenti – vztahy se školiteli",
- skupinu zaměřenou na ženy "Ženy – jako členky profesní skupiny".

Zaměstnanci, odpovědní v rámci projektu za realizaci počáteční fáze, rovněž zajistí, s pomocí externího subjektu, sestavení a realizaci dotazníkového šetření mezi výzkumnými pracovníky V1 až V6, s jehož podobou předem seznámí Řídící skupinu HR Award.

Dotazníkové šetření bude zaměřeno na zmapování vnímání pracoviště výzkumnými

pracovníky v klíčových oblastech, jako jsou:

- pracovní podmínky,
 - nábor, získávání, hodnocení a rozvoj pracovníků,
 - profesní přístup, strategické dokumenty, postupy a procesy,
 - etické zásady a svoboda bádání,
 - duševní vlastnictví a jeho komerční využití,
 - rovné podmínky a rovné zacházení.
- **Identifikace nedostatků:** Na základě analýzy budou identifikovány oblasti, kde současné postupy neodpovídají zásadám stanoveným v Chartě a Kodexu. Cílem bude zjistit, kde a jak by měla být zavedena zlepšení a získat tak relevantní podklady pro cílené vytvoření Akčního plánu zaměřeného na nedostatky na pracovišti.

2. Vypracování akčního plánu ke zlepšení postupů řízení lidských zdrojů

- **Akční plán:** Na základě provedené analýzy současného stavu a identifikace nedostatků bude vypracován konkrétní akční plán ke zlepšení postupů řízení lidských zdrojů v ÚMG (Action Plan), který bude obsahovat opatření a cíle pro zlepšení v oblasti lidských zdrojů ve výzkumu. Akční plán bude zároveň představen Řídící skupině HR Award, která bude moci vznášet připomínky a žádat o dopracování.
- **Stanovení časového rámce:** Akční plán bude obsahovat konkrétní kroky, termíny a odpovědné osoby, které budou dané změny implementovat. Tím bude zajištěna jasná struktura a přehlednost pro naplňování všech stanovených cílů.
- **Prioritizace kroků:** Budou určeny kroky, jež budou provedeny prioritně, a to zejména v oblastech, kde budou identifikovány zásadní nedostatky, aby byly klíčové problémy řešeny co nejrychleji.
- **Předložení věcně příslušné dokumentace spočívající v žádosti o udělení loga „HR Excellence in Research“** včetně akčního plánu ke schválení ze strany Evropské komise nejpozději do jednoho kalendářního roku ode dne odeslání dopisu dne 2.12.2024, v němž se pracoviště zavázalo k implementaci HRS4R (viz dopis přiložený v přílohách žádosti).
- Projektový tým zajistí případné zapracování připomínek Evropské komise a odeslání upravených dokumentů.

3. Naplňování Akčního plánu

3.1. Pravidelný monitoring a vyhodnocování pokroku

- **Průběžná kontrola:** Instituce se zavazuje pravidelně kontrolovat pokrok v implementaci jednotlivých kroků z akčního plánu a hodnotit, zda dochází ke zlepšování postupů a naplňování cílů. Projektový tým HR Award bude po dobu projektu svolávat minimálně dvakrát v kalendářním roce společná jednání s Řídící skupinou HR Award.
- **Vyhodnocovací zprávy:** Projektový tým zajistí vypracování a předkládání pravidelných zpráv o dosaženém pokroku Řídící skupině HR Award a následně Evropské komisi. První vyhodnocení (self-assessment) bude provedeno po dvou letech od případného úspěšného udělení HR Award, následně pak každé tři roky.
- **Externí hodnocení:** Po každých šesti letech od získání HR Award je vyžadováno externí hodnocení, které provádějí experti Evropské komise. Toto hodnocení zajišťuje nezávislé posouzení úrovně naplňování stanovených závazků.

3.2. Zajištění transparentních a nediskriminačních náborových procesů

- **Otevřené výběrové řízení:** Projektový tým zajistí tvorbu návrhu Strategie HR Recruitment. Součástí strategie bude vypracování vnitřního předpisu pracoviště upravující proces obsazování pracovních míst na pracovišti včetně pracovních míst vědeckých pracovníků tak, aby bylo dosaženo transparentních a otevřených přijímacích řízení, které budou zároveň respektovat zásady rovných příležitostí. Zároveň projektový tým v rámci strategie zabezpečí vytvoření příručky pro správný průběh výběrového řízení. V příručce budou stanoveny principy férového posuzování odborných kvalit a potenciálu kandidátů, bez ohledu na věk, pohlaví, národnost nebo jiné nepodstatné faktory. Součástí strategie bude zároveň příprava dotazníku pro zpětnou vazbu uchazečů ve výběrových řízeních. V souvislosti s touto skutečností žadatel proškolí zaměstnance, kteří budou administrovat výběrová řízení na recruitment. Školení bude povinné pro zaměstnance – personalisty. Dále budou mít možnost tohoto školení se zúčastnit vedoucí pracovišť. Proškolení personalistů žadatel vnímá jako klíčový krok k zajištění efektivity a kvality otevřených výběrových řízení.

3.3. Podpora mobility

- Instituce musí zohledňovat zkušenosti výzkumníků z různých zemí a umožnit zapojení mezinárodních vědců i podporovat mobilitu výzkumníků napříč institucemi a zeměmi. Tento krok je nedílnou součástí naplňování Akčního plánu. Rozvoj a podporu

mobility však žadatel podrobně řeší v Klíčové aktivitě 6, která je zaměřena právě na rozvoj mezinárodní spolupráce ve výzkumu.

3.4. Podpora profesního rozvoje a vzdělávání výzkumných pracovníků

- **Kariérní rozvoj:** Instituce se zavazuje poskytovat výzkumným pracovníkům příležitosti k dalšímu vzdělávání, kariérnímu růstu a rozvoji dovedností. Je kladen důraz na možnost dlouhodobého kariérního plánování.
- **Mentoring a podpora mladých výzkumníků:** V souvislosti s přihlášením k Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků odborný tým zavede pilotní vzdělávací program - "Program mentoringu a podpory pro mladé výzkumníky". V rámci tohoto programu budou vyškoleni zkušení zaměstnanci, kteří následně převzou roli mentorů. Díky tomu budou mladým výzkumníkům systematicky poskytovány odborné konzultace, podpora při plánování kariérního rozvoje a vedení při řešení specifických výzkumných úkolů. Při zavádění předpokládáme využití dodavatelských služeb. V souvislosti s touto službou předkládá žadatel nabídku poptávaných služeb. Dále předkládá představení vize pilotního programu, který v rámci tříletého období 1/2026-12/2028 bude realizován. (příloha: Pilotní projekt – Program mentoringu a podpory pro mladé výzkumníky). V příloze je navrhnut postup prací a zpětná vazba ve formě hodnocení a sebehodnocení mentorů. Výstupy budou předloženy Řídící skupině HR Award ÚMG.

Důraz bude kladen na propojení juniorních a seniorních výzkumníků, čímž bude umožněna přímá výměna zkušeností, znalostí a dovedností. Tímto způsobem se juniorním pracovníkům usnadní adaptace na pracovní prostředí, získají hlubší pochopení vědecké metodologie a budou motivováni k naplňování vědeckých cílů na základě přímého příkladu zkušenějších kolegů. Posílením týmové soudržnosti a institucionální kultury založené na vzájemném předávání zkušeností dochází také k propojení juniorních a seniorních pracovníků. Propojení obou skupin přispěje k posílení týmové spolupráce a sdílené institucionální kultury, což se pozitivně projeví na dlouhodobé stabilitě a kvalitě výzkumné práce.

- **Posílení profesních dovedností:** V rámci instituce, Ústavu molekulární genetiky AV ČR, je klíčovou prioritou rozvoj nejen odborných, ale i měkkých dovedností juniorních výzkumných pracovníků. Tito vědci představují budoucí lídry vědeckých týmů, a proto je nezbytné, aby byli kromě odborných znalostí vybaveni také schopnostmi efektivní komunikace, řízení projektů, vedení týmů a řešení konfliktů. Měkké dovednosti hrají zásadní roli v zajištění úspěchu nejen jednotlivců, ale i celé instituce, neboť napomáhají zlepšení týmové spolupráce, efektivnějšímu řízení výzkumných projektů

a vytváření pozitivního pracovního prostředí.

Projekt se zaměřuje na rozvoj měkkých dovedností, žadatel předpokládá zařazení juniorních pracovníků do renomovaných kurzů jako je Rozvojový program pro juniorní vědecké pracovníky. Nejedná se o prostý kurz, jedná se o celistvý tréninkový program pro budoucí vedoucí pracovníky. Program bude realizován po dobu jednoho roku, což umožní reakci jednotlivých účastníků na probraná témata, budou moci se k jednotlivým tématům vracet i s odstupem času, což umožní získané dovednosti si i zažít. V rámci systémové návaznosti pak další cílové skupině - vedoucí juniorních výzkumných skupin bude určen například EMBO Lab Management. Školení bude poskytováno ve dvou formách – prezenčně u školiště a online, aby bylo přístupné všem pracovníkům bez ohledu na jejich osobní či profesní omezení. Online forma umožní zapojení vědců, kteří nemohou odcestovat, například z důvodu péče o děti, závazků vyplývajících z probíhajících projektů nebo jiných časových omezení. Prezenční forma pak nabídne intenzivní interakci s lektory a kolegy, což je neocenitelné zejména při praktických cvičeních zaměřených na vedení týmů a skupinovou dynamiku.

Zavedením vzdělávacích aktivit zajistí žadatel nejen zlepšení individuálních schopností výzkumníků, ale také posílení institucionální kapacity prostřednictvím moderních přístupů k vedení a organizaci vědecké práce. Nabídkou flexibilních vzdělávacích možností žadatel zajistí rovné příležitosti pro všechny zaměstnance, čímž podpoří inkluzi a rovnost v rámci institucionální kultury. Výstupy vzdělávacích aktivit budou mít přímý pozitivní dopad na kvalitu vědecké činnosti, efektivitu týmové práce i prestiž žadatele na mezinárodní úrovni.

3.5. Vytváření vhodných pracovních podmínek a podporujícího prostředí

- **Stabilita pracovních podmínek:** Je nezbytné, aby byly výzkumným pracovníkům zajištěny stabilní pracovní podmínky a férové smluvní podmínky, které posilují jejich pracovní jistotu. Součástí strategie pracovních podmínek je také důraz na rovné příležitosti. V rámci Plánu rovných příležitostí na období 2021–2025 byla přijata opatření na podporu genderové rovnosti a inkluzivního prostředí. Na základě monitorovacích zpráv a zkušeností z dosavadní implementace bude v rámci řešení projektu OP JAK připraven nový Plán rovných příležitostí pro období 2026–2030 (GEP). Tento plán bude zohledňovat dosažené výsledky a zaměřit se na další rozvoj klíčových oblastí, včetně posílení transparentnosti procesů, podpory profesního růstu a odstranění přetrvávajících překážek rovnosti.
- **Zřízení a provoz pozice Ochránce práv (Ombudsman):** V rámci projektu bude vytvořena

na podporu bezpečného pracovního prostředí ÚMG proto, aby zaměstnanci a studenti mohli nerušeně naplňovat své povinnosti a chránit svá práva. Zřízení této nové pozice přispěje k ještě lepší komunikaci a bezpečnému prostředí v instituci žadatele.

Ochránce práv bude sloužit jako nezávislý orgán, jehož úkolem bude řešit stížnosti a dotazy ohledně nevhodného chování (tím je zejména násilí, obtěžování, pronásledování, šikana, nátlak, zastrašování, nenávisťná vyjádření, pomluvy, nerovné zacházení a další). Může se jednat jak o úmyslné, tak nedbalostní chování, a to jak na pracovišti, tak mimo něj. Vnímání nevhodného chování je subjektivní, na ochránce práv se proto bude moci obrátit každý, kdo vyhodnotí chování jako zásah do své důstojnosti. V rámci šetření podnětu budou vždy mít možnost se vyjádřit všechny zúčastněné osoby. Úkolem ochránce práv není je soudit či hodnotit, ale pomoci nalézt řešení situace.

Ochránce práv bude vázán mlčenlivostí, a to vůči všem, vč. vedení ústavu, aby bylo navozené dostatečně bezpečné prostředí pro přijímání a řešení podnětů.

- **Work-life balance:** V rámci podpory rovnováhy mezi pracovním a osobním životem výzkumných pracovníků jsou žadatelem již nyní realizována některá opatření. Další jsou plánována v rámci rozvoje. V současnosti mají zaměstnanci možnost čerpat pružnou pracovní dobu, princip je již nyní zakotven v pracovním řádu, zaměstnavatel tak umožňuje zaměstnancům přizpůsobit si pracovní dobu jejich individuálním potřebám. Dále žadatel podporuje rodiče s dětmi. V rámci instituce žadatel provozuje mateřskou školku, která je zapsaná v Rejstříku MŠMT a nabízí péči o děti zaměstnanců, včetně dětí předškolního věku. Žadatel pro zaměstnance provozuje sportoviště (posilovnu a squash) a v rámci prostor jsou zaměstnancům k dispozici odpočinkové zóny a meet pointy. Dále mohou zaměstnanci využívat v areálu Biomedicínského kampusu Krč multifunkční hřiště. V současnosti se žadatel zaměřil na zavedení možnosti práce na dálku (home office). V rámci projektu bude vytvořen návrh **Strategie Work Life Balance**, kde bude specifikováno ukotvení stávajících nástrojů a popsáno rozšíření o nástroje nové (především pak práce na dálku). Součástí strategie bude také předložení nové verze Pracovního řádu ÚMG, kde budou zakotveny podmínky pro práci na dálku. Zavedením možnosti čerpání home office tak bude podpořeno snadnější sladění pracovního a osobního života.
- **Ochrana zdraví a bezpečnosti:** Pracovní prostředí musí splňovat vysoké standardy bezpečnosti a ochrany zdraví, což je základ pro kvalitní a efektivní vědeckou práci. Certifikace My Green Lab, je uznaná kampaní OSN Race to Zero jako klíčové měřítko

pokroku směrem k budoucnosti s nulovými emisemi uhlíku, je považována za zlatý standard osvědčených postupů udržitelnosti laboratoří po celém světě. Program poskytuje vědcům a laboratorním týmům praktické návody, jak provést smysluplnou změnu. K dnešnímu dni podporuje My Green Lab více než 2 500 laboratoří v řadě sektorů. My Green Lab Certification snižuje náklady a šetří zdroje a zároveň zajišťuje bezpečné a zdravé prostředí na podporu vědy. Žadatel se zaváže k vytvoření návrhu Strategie ekologické udržitelnosti formou přihlášení se k certifikaci My Green Lab (<https://www.mygreenlab.org/>) a splnění všech požadavků na ekologickou udržitelnost v rámci výzkumných laboratoří. V první fázi bude proveden audit současného stavu environmentálních praktik, následně budou implementována opatření na snížení spotřeby energie, vody a materiálů a zajištěna správná manipulace s odpady. Bude vytvořena environmentální politika, která definuje dlouhodobé cíle a postupy pro udržitelnost. Zaměstnanci budou proškoleni v ekologických postupech, což podpoří aktivní zapojení do environmentálních iniciativ. Proces bude pravidelně monitorován a vyhodnocován, aby byly dosaženy stanovené cíle. Tento krok přispěje k zajištění odpovědného a udržitelného rozvoje instituce.

3.6. Zvýšení odpovědnosti a etiky výzkumné práce

- **Etická odpovědnost:** V kontextu přihlášení k Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků se instituce zavázala dodržovat vysoké standardy etiky a integrity. To zahrnuje férový přístup, ochranu důvěrných informací a důraz na transparentnost výsledků výzkumu.
- Součástí klíčové aktivity 2 bude tvorba Etického kodexu zaměřená na stanovení základních strategických požadavků na chování a jednání všech zaměstnanců žadatele. Etický kodex bude definovat morální závazek, upozorňující na postoje, chování vůči instituci, spolupracovníkům, klientům a veřejnosti. Krom toho bude etický kodex reflektovat i etiku ve vztahu k práci s laboratorními zvířaty a etické využívání nástrojů AI v souladu s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.
- Na pracovišti žadatele jsou nyní popsány postupy a nástroje, které jsou aplikovány pro oznámení nevhodného chování zaměstnanců a řešení nastalých situací, v rámci interních předpisů. Dále se zaměstnanci řídí Etickým kodexem vědecko-výzkumné činnosti v Akademii věd České republiky. V nově přijatém Etickém kodexu pak bude definováno chování vhodné a žádoucí, a to nejen mezi zaměstnanci, ale také v případě prezentace zaměstnavatele (žadatele) směrem ven, tedy k partnerským institucím, klientům, veřejnosti. Zároveň bude jasně deklarovat vhodné postupy ve

vztahu k práci s laboratorními zvířaty a etické využívání nástrojů AI.

Výzkum prováděný v instituci by měl být veden se zřetelem na společenskou odpovědnost a měl by směřovat k přínosu pro společnost, přičemž jsou respektována práva a důstojnost všech účastníků výzkumu.

B. Harmonogram prací pro získání certifikátu HR Award (12/2024 - 12/2030)

Tento harmonogram poskytuje přehled aktivit nezbytných k úspěšnému přihlášení k Chartě a Kodexu, získání HR Award a zajištění kontinuálního rozvoje v oblasti lidských zdrojů do roku 2029.

I. Práce před získáním certifikátu HR Award (12/2024 - 12/2025)

1. Přihlášení k Chartě a Kodexu (12/2024):

- a. Podání oficiálního přihlášení k Chartě a Kodexu na portál Evropské komise.

2. Příprava a vytvoření Řídící skupiny HR Award (3/2025):

- a. Vytvoření Řídící skupiny HR Award.
- b. Vytvoření Jednacího řádu Řídící skupiny HR Award

3. Analýza stávajících procesů (3/2025 - 6/2025):

- a. Provedení GAP analýzy (porovnání současných procesů s požadavky Charty a Kodexu).
- b. Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci pro zjištění silných a slabých stránek současného stavu.

4. Vytvoření akčního plánu (7/2025 - 9/2025):

- a. Na základě GAP analýzy vypracování konkrétních kroků ke zlepšení pracovního prostředí.
- b. Stanovení priorit, časového harmonogramu a odpovědných osob.

5. Předložení dokumentace Evropské komisi (10/2025):

- a. Odevzdání GAP analýzy a Akčního plánu na portál Evropské komise.
- b. Komunikace s evaluátory a zapracování případných připomínek.

6. Získání certifikátu HR Excellence in Research (10/2025 - 12/2025):

- a. Finalizace procesu a získání certifikátu HR Award od Evropské komise.

II. Práce po získání certifikátu HR Award (2026 - 2030)

Fáze 1: Implementace Akčního plánu (2026 - 2027)

- 1. Realizace opatření z Akčního plánu (1/2026 - 12/2027):**
 - a. Zavedení nástrojů na podporu rovnováhy práce a osobního
 - b. Vzdělávání zaměstnanců o rovnosti příležitostí a dalších klíčových principech.
 - c. Revize procesů náboru a jejich přizpůsobení evropským standardům.
- 2. Průběžný monitoring a vyhodnocování (1/2026 - 12/2027):**
 - a. Monitorování pokroku pomocí pravidelných interních hodnocení.
 - b. Vypracování ročních monitorovacích zpráv o plnění Akčního plánu.
 - c. Zpracování doporučení z pravidelných hodnocení.
 - d. Zpracování Interim zhodnocení
- 3. Zpracování revize Akčního plánu – vytvoření Revidovaného akčního plánu pro další tříleté období (11/2027 – 12/2027)**
 - Navázání na výsledky hodnocení a stanovení nových cílů.

Fáze 2: Implementace Revidovaného akčního plánu (2028 - 2030)

- 1. Zveřejnění revize akčního plánu pro další tříleté období (1/2028)**
- 2. Realizace opatření z Revidovaného akčního plánu (1/2028 - 12/2030):**
 - a. Zavedení nástrojů na podporu rovnováhy práce a osobního
 - b. Vzdělávání zaměstnanců o rovnosti příležitostí a dalších klíčových principech.
 - c. Revize procesů náboru a jejich přizpůsobení evropským standardům.
- 3. Průběžný monitoring a vyhodnocování (1/2028 - 12/2030):**
 - a. Monitorování pokroku pomocí pravidelných interních hodnocení.
 - b. Vypracování ročních monitorovacích zpráv o plnění Revidovaného akčního plánu.
 - c. Zpracování doporučení z pravidelných hodnocení.
- 4. Obnovení certifikace HR Award (12/2030):**
 - Podání žádosti o obnovení certifikace na základě výsledků hodnocení a Revidovaného akčního plánu.

Tento harmonogram poskytuje přehled aktivit nezbytných k úspěšnému přihlášení k Chartě a

Kodexu, získání HR Award a zajištění kontinuálního rozvoje v oblasti lidských zdrojů do roku 2030. Harmonogram je uveden až do konce roku 2030, zasahuje i mimo harmonogram projektu, nicméně je zde uvedena pro úplnost i činnosti od ukončení projektu po ukončení implementační fáze procesu získání HR Award.

C. Vzdělávací aktivity KA2

Realizace vzdělávání v rámci této klíčové aktivity pomáhá zaměstnancům a výzkumným pracovníkům lépe porozumět zásadám Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků. To zajišťuje transparentnost procesů a postupů v instituci. Pro získání a udržení ocenění „HR Excellence in Research“ je nezbytná podpora rozvoje lidských zdrojů za účelem aktivní implementace zásad Charty a Kodexu. Níže jsou blíže popsány vzdělávací aktivity, které žadatel identifikoval vyhodnotil jako nezbytné, a které budou v průběhu realizace projektu uskutečněny.

Ke každé vzdělávací aktivitě se pojí i realizovaný průzkum trhu, na nějž je dále odkazováno.

Název školení: **Recruitment/efektivní techniky pohovorů**

Popis a cíl: Proškolení pracovníků je klíčovým krokem k zajištění efektivity a kvality otevřených výběrových řízení. Školení poskytne zaměstnancům potřebné znalosti a dovednosti pro implementaci transparentních procesů a dodržování zásad rovných příležitostí. Důraz bude kladen na férové posuzování odborných kompetencí a potencionálu kandidátů, což napomůže eliminaci možných předsudků v rozhodování. Kromě tohoto umožní školení zaměstnanců lépe komunikovat s uchazeči a profesionálně reagovat na zpětnou vazbu, čímž se zvýší atraktivita instituce pro talentované odborníky. Tento krok je nezbytný pro vytvoření moderního inkluzivního přístupu k náboru.

Termíny realizace vzdělávací akce: 2. pololetí 2025 / vždy v ročních intervalech

Cílová skupina: zaměstnanci žadatele

Počet účastí: 3 (členové odborného týmu), poté 8 (vedoucí pracovníci pracovišť a projektoví manažeři, průběžně vždy v ročních intervalech)

Doplňující informace: Vzdělávací akce bude zajištěna dodavatelským způsobem. V příloze předkládáme nabídky, z kterých jsme vycházeli při sestavování rozpočtu.

Název školení: **Laboratory Leadership**

Popis a cíl: Cílem vzdělávací aktivity je zajistit pro mladé začínající vědce možnost, jak

prozkoumat a osvojit si jejich vlastní přístup k vedení a komunikaci kolegy. Naučit je, jak chtějí vést a řídit své pracovní skupiny nebo jiné týmy. Kurz také poskytne vhled do možností, jak týmy nejlépe spolupracují a jak identifikovat a řešit překážky bránící efektivnímu fungování týmů. Účastníci si osvojí nástroje, techniky a vhledy přizpůsobené speciálně pro laboratorní/výzkumné prostředí pro řízení týmů, efektivní komunikaci, zdravé řešení konfliktů a řízení pracovní zátěže a odpovědnosti.

Termíny realizace vzdělávací akce: dle vypsanych termínů, nejedná se o vzdělávání na zakázku

Cílová skupina: vedoucí juniorních výzkumných skupin (zaměstnanci žadatele)

Počet účastí: 12

Doplňující informace: Zaměstnancům bude umožněna účast buď přímo v místě konání kurzu či online formou. Viz. Kapitola č. 3.6. Posílení profesních vědomostí. Předpokládáme účast v každém roce projektu tří juniorních zaměstnanců. V případě, že bude kapacita vyčerpaná, se žadatel zavazuje nad rámec projektu uhradit z vlastních finančních prostředků zájemcům stejný počet účastí jako v projektové žádosti. V případě zájmu tak může počet účastí narůst až na 24, tím se docílí dvojnásobného množství účastníků v tomto vzdělávacím programu.

Název školení: **Rozvojový program pro juniorní vědecké pracovníky**

Popis a cíl: Konkrétní obsah jednotlivých bloků Rozvojový program pro juniorní vědecké pracovníky bude dospecifikován na základě výstupů z úvodní analýzy potřeb již konkrétních pracovníků. Cílem vzdělávací aktivity je zvýšit kompetence juniorských vědeckých pracovníků s předpokladem potenciálu vedení vědecké skupiny v budoucnu. Bloky programu budou zaměřeny na základy leadershipu-delegování, motivace, vyjasnění rolí a moderní nástroje leadershipu; řízení a komunikace vč. komunikace malých pracovních skupin; time management a stress management; kreativita a myšlení „out of the box“; řízení změn, projektové řízení; budování profesionálních sítí pokrývá.

Termíny realizace vzdělávací akce: 2026 –2028 (Program bude realizován vždy po dobu jednoho roku a UMG předpokládá celkem 3 roční běhy tohoto programu.)

Cílová skupina: juniorní vědeckí pracovníci (zaměstnanci žadatele)

Počet účastí: 30

Doplňující informace: Jednotlivé vzdělávací moduly budou vedeny formou interaktivních workshopů kombinovaných prezenčně a online, v programu budou zahrnuty i skupinové diskuze, případové studie, práce v různých skupinách, samostudium doporučené literatury i cvičení zaměřená na praktické uplatňování získaných znalostí a dovedností. Online moduly budou zaměřeny na praktickou aplikaci získaných znalostí a dovedností. Rozvojový program zahrnuje i

5 hodin individuálního mentoringu pro každého z účastníků, který bude zajištěn mezinárodně certifikovanými mentory a kouči.

Název školení: **Mentoring a podpora pro mladé výzkumníky**

Popis a cíl: Cílem vzdělávací aktivity je pilotní ověření programu vytvořeného v rámci projektu. K této vzdělávací aktivitě přikládáme samostatnou přílohu, kde představujeme pilotní program. V prvním roce budou proškoleni tzv. Mentoři (skupina z řad vedoucích pracovišť, vedoucích projektů, seniorních výzkumných pracovníků). V druhém roce následně budou mentoři pod vedením supervizora (zástupce z dodavatelské firmy, která bude mentoring školit) aplikovat dosažené znalosti a zkušenosti v praxi. Ve třetím roce bude již aplikován mentoring bez supervize. Po třech letech bude provedeno celkové hodnocení dopadů programu na instituci a na rozvoj dovedností mentorů. Dle vyhodnocení pilotního prověření bude zváženo rozšíření mentoringu na další pracovní skupiny a zavedení dalších forem vzdělávání a podpory.

Termíny realizace vzdělávací akce: Předpoklad zahájení 1/2026; ukončení 12/2028

Cílová skupina: zaměstnanci žadatele

Počet účastí: 15 (vedoucí pracovišť, vedoucí projektů, seniorní výzkumní pracovníci (budoucí mentoři))

Doplňující informace: Vzdělávací akce bude probíhat hybridní formou, jak na pracovišti ÚMG, tak v online prostředí. Vzdělávací akce je součástí Programu **mentoringu a podpory pro mladé výzkumníky**. Průběžné vzdělávání umožní efektivnější vedení juniorních výzkumníků a rozvoj jejich potenciálu včetně profesních kompetencí. Zavedení mentorského programu přispěje k atraktivitě instituce pro talentované mladé vědce. Tento přístup zajišťuje strukturovaný růst kompetencí mentorů i jejich propojení s juniorními pracovníky, což přispěje k rozvoji soudržného a inovativního výzkumného týmu. Přestože sekundárním multiplikačním efektem bude proškolení zaměstnanců (mentees) hotovými mentory z řad pracovníků ÚMG, tuto skupinu proškolených v projektu neuvažujeme, vzdělávací aktivita je zaměřena na vznik mentorů.

Název školení: **My Green Lab**

Popis a cíl: Zaměstnanci budou proškoleni v ekologických postupech a procesech prováděných v laboratorním prostředí, což podpoří aktivní zapojení instituce a jejích zaměstnanců do environmentálních iniciativ. Tento krok přispěje k zajištění odpovědného a udržitelného rozvoje instituce.

Termíny realizace vzdělávací akce: 1. pololetí roku 2026

Cílová skupina: zástupci jednotlivých pracovišť žadatele (zaměstnanci žadatele)

Počet účastí: 50

Doplňující informace: Vzdělávací osvěta zacílená na instituci jako celek. Přednáška bude uspořádána v prostorách Konferenčního sálu ÚMG. Díky tomu budou eliminovány časové prostoje způsobené transportem a snížena uhlíková stopa akce. Účastnit se budou zástupci všech pracovišť tak, aby povědomí o enviromentálních iniciativách mohlo být přeneseno do běžného života i pracovních procesů. Nebude využito dodavatelských služeb. Přednášející bude zaměstnancem s pracovním poměrem DPP.

Název školení: **Genderově podmíněné násilí na pracovišti**

Popis a cíl: Cílem školení je představit účastníkům problematiku genderově podmíněného násilí a dalších forem nepřijatelného chování v akademickém prostředí a poskytnout jim praktické tipy, jak k této problematice přistupovat na individuální i institucionální úrovni. Zúčastnění se naučí rozpoznávat rozdíly mezi jednotlivými typy obtěžování a násilí, včetně verbálního obtěžování, diskriminace nebo zneužití moci. Školení proběhne prezenční formou a je určené všem zaměstnancům ÚMG bez ohledu na jejich pracovní zařazení.

Termíny realizace vzdělávací akce: říjen 2026

Cílová skupina: zástupci jednotlivých pracovišť žadatele (zaměstnanci žadatele)

Počet účastí: 50

Doplňující informace: Vzdělávací aktivita bude zajištěna odborných dodavatelem v oblasti gender.

Název školení: **Etika ve výzkumu**

Popis a cíl: Vzdělávací aktivita bude zajištěná vlastními kapacitami žadatele, bude určena pro vědecké pracovníky a bude zaměřena na oblast etických aspektů plánovaného a realizovaného výzkumu. Napomůže vyjasnit správnou identifikaci eticky relevantních aspektů projektu s ohledem na mezinárodní formát a to i např. ve vztahu ke zpracování povinných součástí projektové přihlášky (např. Ethics Issues Table a Ethics Self-Assessment v případě projektů Horizon Europe).

Termíny realizace vzdělávací akce: 2. pololetí roku 2027

Cílová skupina: zástupci jednotlivých pracovišť žadatele (zaměstnanci žadatele)

Počet účastí: 50

Doplňující informace: Vzdělávací aktivita bude realizovaná hybridní formou výuky a zacílená na instituci jako celek. Přednáška bude uspořádána v prostorách Konferenčního sálu UMG. Díky tomu budou eliminovány časové prostoje způsobené transportem a snížena uhlíková stopa akce. Účastnit se budou zástupci všech pracovišť. Přednášející bude zaměstnancem s pracovním poměrem DPP. Formát přednášky bude vytvořen v souladu se strategií Etického kodexu, bude navazovací aktivitou na vytvořený kodex.

D. Řízení projektu:

Řídící skupina HR Award

Za řízení projektu zodpovídá a rozhodovací pravomoci v projektu má Řídící skupina HR Award.

Řídící skupinu HR Award tvoří:

- ředitel instituce
- minimálně jeden zástupce každé tarifní třídy V1 až V6 dle Katalogu prací pracoviště pro výzkumné pracovníky
- první zástupce ředitele (zaměstnanec pracoviště z řad výzkumných pracovníků pracoviště, který koordinuje záležitosti spojené s výzkumnou činností pracoviště)
- zástupce za hostující velké národní infrastruktury
- zástupce za servisní oddělení

Řídící skupina HR Award tak bude mít minimálně 8 členů.

Řídící skupina HR Award rozhoduje o strategických záležitostech projektu. Schází se nejméně jedenkrát za tři měsíce. Jedná v souladu se svým Jednacím řádem. Návrh programu jednání Řídící skupina HR Award sestavuje manažer projektu společně s finančním manažerem. Rozhodnutí Řídící skupiny HR Award jsou pro manažery jednotlivých klíčových aktivit závazná. Řídící skupina HR Award, jako vrcholný orgán projektu je odpovědný za včasné a úplné plnění veškerých závazků v rámci projektu, tedy zejména za řádné a včasné plnění závazných výstupů a indikátorů projektu. Řídící skupina HR Award projednává a schvaluje na návrh pracovní skupiny všechny podstatné změny v projektu. Výkon funkce člena Řídící skupiny HR Award proto není hrazen z rozpočtu projektu.

Vedle Řídící skupiny HR Award je jmenován garant projektu. Jedná se o klíčového pracovníka odborného týmu KA2 - Ing. Martina Poláka. Ten, jakožto zástupce ředitele bude komunikovat s

Řídící skupinu HR Award, připravovat návrhy jednotlivých kroků projektu a pravidelně reportovat pokroky, jak řídicí skupině, tak vedení ústavu.

Administrativní tým

Administrativní tým projektu (ATP) tvoří manažer projektu, finanční manažer projektu a administrativní asistent. Tito členové týmu zajišťují projekt po administrativní stránce, vykonávají monitoring plnění povinností vyplývajících z pravidel OP JAK. Administrativní tým připravuje dokumenty pro přípravu a podání ZoR a ŽoP, sleduje plnění indikátorů a harmonogramu projektu, vyhodnocuje čerpání a plnění rozpočtu a na případné problémy upozorňuje Řídící skupinu HR Award.

Odborný tým

Odborný tým klíčové aktivity Nastavení strategického řízení výzkumné organizace v souladu s podmínkami pro získání ocenění HR Award tvoří tyto pozice:

- HR manager/Expert na řízení lidských zdrojů
- Vedoucí gender týmu/Expert pro oblast rovných příležitostí
- Expert v oblasti rozvoje lidských zdrojů v oblasti vědy a výzkumu
- Specialista v oblasti HR
- Ombudsman
- Specialista v oblasti rozvoje lidských zdrojů v oblasti vědy a výzkumu
- HR specialista se zaměřením na vzdělávání zaměstnanců
- Přednášející - vzdělávací aktivita My Green Lab
- Přednášející - vzdělávací aktivita Etika ve výzkumu

E. Plánované výstupy projektu:

Příloha č. 2 Smlouvy o poskytování služeb

#ID	Název výstupu	Stručný popis výstupu	Vazba na KA	Vazba na indikátor
1	HR Award	HR Award - zpracování příslušné dokumentace spočívající v žádosti o udělení loga „HR Excellence in Research“, její předložení ke schválení ze strany Evropské komise, a to i včetně získání ocenění.	KA 2	215 012 215 102
2	Action Plan	Action Plan - jedná se o akční plán vedoucí ke zlepšení postupů řízení lidských zdrojů v ÚMG, který bude obsahovat analýzy současného stavu a identifikace nedostatků v organizaci, návrhy opatření a cíle pro zlepšení v oblasti lidských zdrojů ve výzkumu. Součástí akčního plánu bude nejprve Analýza současného stavu (GAP analýza) postupů a podmínek pracoviště, za účely zjištění, do jaké míry je v souladu s Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky a s Kodexem chování pro přijímání výzkumných pracovníků. Součástí akčního plánu bude také Řídící skupina HR Award složená se zástupců organizace.	KA 2	215 012 215 102
3	Strategie Recruitment	HR Vytvoření komplexní strategie - Strategie HR Recruitment, která bude obsahovat dílčí dokument upravující proces obsazování pracovních míst na pracovišti včetně pracovních míst vědeckých pracovníků tak, aby bylo dosaženo transparentních a otevřených přijímacích popisů (Vnitřní předpis pracoviště), příručku stanovující principy férového posuzování odborných kvalit a potenciálu kandidátů, bez ohledu na věk, pohlaví, národnost nebo jiné nepodstatné faktory (Příručka pro realizaci výběrového řízení), dotazník pro zpětnou vazbu uchazečů, kteří se zúčastní výběrových řízení. Tento dotazník bude podkladem pro zefektivnění postupů ve výběrových řízení v budoucnu	KA 2	215 012 215 102

Příloha č. 2 Smlouvy o poskytování služeb

		<i>(Dotazník k realizaci výběrového řízení).</i>		
4	<i>Program mentoringu a podpory pro mladé vědecké pracovníky</i>	<i>Vzdělávací program na posílení odborného a profesního růstu juniorních vědeckých pracovníků prostřednictvím systematického mentoringu, který bude zahrnovat analýzu potřeb a vytvoření vzdělávacího plánu. Dále bude obsahovat jeho pilotní ověření, kdy nejprve v prvním roce budou proškoleni tzv. mentoři. V druhém roce následně budou mentoři pod vedením supervizora aplikovat dosažené znalosti a zkušenosti v praxi. Ve třetím roce bude již aplikován mentoring bez supervize. Po třech letech bude provedeno celkové hodnocení dopadů programu na instituci a na rozvoj dovedností mentorů.</i>	KA 2	215 012 215 102
5	<i>GEP (Gender Equality Plan)</i>	<i>Gender Equality Plan (GEP – strategie pro rovné příležitosti pro období 2026–2030 (aktualizace stávajícího) bude zohledňovat dosažené výsledky a zaměří se na další rozvoj klíčových oblastí, včetně posílení transparentnosti procesů, podpory profesního růstu a odstranění přetrvávajících překážek rovnosti.</i>	KA 2	215 012 215 102
6	<i>Ochránce práv (Ombudsman)</i>	<i>V rámci projektu bude vytvořena pozice Ombudsmana na podporu bezpečného pracovního prostředí ÚMG. Ochránce práv bude sloužit jako nezávislý orgán, jehož úkolem bude řešit stížnosti a dotazy ohledně nevhodného chování. Vnímání nevhodného chování je subjektivní, na ochránce práv se proto bude moci obrátit každý, kdo vyhodnotí chování jako zásah do své důstojnosti. V rámci šetření podnětu budou vždy mít možnost se vyjádřit všechny zúčastněné osoby.</i>		Ne
7	<i>Strategie Work Life Balance</i>	<i>Vytvoření komplexní strategie- Strategie Work Life Balance, ve které budou specifikovány dosavadní a nové nástroje podpory rovnováhy mezi pracovním a osobním životem zaměstnanců. Součástí strategie bude též předložení nové verze Pracovního</i>	KA 2	215 012 215 102

Příloha č. 2 Smlouvy o poskytování služeb

		<i>řádu ÚMG, kde budou zakotveny podmínky pro práci na dálku, tedy mimo prostory ÚMG. Zavedením možnosti čerpání home office bude tak podpořeno snadnější sladění pracovního a osobního života.</i>		
8	<i>Strategie ekologické udržitelnosti</i>	<i>Vytvoření komplexní strategie- Strategie - Strategie ekologické udržitelnosti, která povede k získání certifikátu My Green Lab žadatele za při splnění všech požadavků na ekologickou udržitelnost v rámci výzkumných laboratoří.</i>	<i>KA 2</i>	<i>215 012 215 102</i>
9	<i>Etický kodex</i>	<i>Vytvoření etického kodexu, kde budou stanoveny základní požadavky na chování a jednání všech zaměstnanců žadatele. Etický kodex bude definovat morální závazek, upozorňující na postoje, chování vůči instituci, spolupracovníkům, klientům a veřejnosti. Dále bude etický kodex reflektovat i etiku ve vztahu k práci s laboratorními zvířaty a etické využívání nástrojů AI v souladu s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.</i>	<i>KA 2</i>	<i>215 012 215 102</i>
10	<i>Proškolení zaměstnanci ÚMG (KA6)</i>	<i>Počet proškolených zaměstnanců potvrzený certifikáty o účasti na vzdělávacích aktivitách a zachycující základní informaci o těchto VA.</i>	<i>KA 2</i>	<i>212 031</i>
11	<i>Vzdělávací aktivity (KA2)</i>	<i>Počet realizovaných vzdělávacích aktivit v dané KA. (2x)</i> <i>- My Geen Lab</i> <i>- Etika ve výzkumu</i>	<i>KA 2</i>	<i>210 171</i>