



**Naplňování Akčního plánu HRS4R
Univerzity Karlovy 2021-2023 -
vyhodnocení**

Schváleno kolegiem rektorky dne 5. února 2024

Projednáno s rozšířeným kolegiem rektorky dne 12. února 2024

Projednáno poradou tajemníků fakult Univerzity Karlovy dne 14. února 2024

Schváleno Řídícím výborem HR Award Univerzity Karlovy dne 26. února 2024

Projednáno Pracovní skupinou pro HR Award Univerzity Karlovy dne 29. února 2024

Projednáno Akademickým senátem Univerzity Karlovy dne 22. března 2024



**NAPLŇOVÁNÍ AKČNÍHO PLÁNU HRS4R UK 2021-2023**

název	1. HARMONIZACE HR POSTUPŮ NA SOUČÁSTECH UNIVERZITY KARLOVY
popis	Pomocí pravidelných setkání personalistů součástí univerzity a školení bude probíhat přenos dobré praxe a sjednocování postupů v personální agendě (např. týkající se naboru, onboardingu, exit interviews, GDPR). Proces bude metodicky podporován rektorátním personálním oddělením. Budeme rozvíjet a podporovat nástroje na sdílení relevantních informací a dokumentů mezi personalisty všech součástí.
termín	průběžně do Q4 2023
zodpovědnost	Personální odbor (během I. pololetí r. 2023 změna na Personální a mzdové oddělení EPMO RUK)
ukazatel/cíl	Školení a metodické materiály pro personalisty na všech součástech UK.
Celkový postup za období let 2021-2023	<p>Pravidelná setkání personalistů nad aktuálními tématy (např. komunikace ohledně chystané novely zákoníku práce, nového vnitřního mzdového předpisu, kariérních principů a hodnocení zaměstnanců (akademických, vědeckých i technickohospodářských pracovníků), evidence pracovní doby, eliminace souběhu pracovních poměrů, problematika veřejných funkcionářů pro agendu střetu zájmů, sjednocování inzerce napříč univerzitou, vnořování úvazků, sjednocování benefitů) se stala běžnou komunikační i pracovní metodou. Pro personalisty jsou organizována školení na aktuální témata (např. GDPR, Odbory a spolupráce s odborovými organizacemi, Neuspokojivé pracovní výsledky, Efektivní nabor, Aplikace na správu naborového procesu, Zdravotní pojištění – komplexní problematika, Změny v mzdové účtárně v r. 2024, Zdanění přeshraničních příjmů, Novela zákoníku práce). K vybraným tématům byly pro personalisty z jednotlivých součástí připravovány metodické materiály (příručka k GDPR, metodika ukončování pracovních poměrů pro neuspokojivé pracovní výsledky včetně vzorových pracovně právních dokumentů, metodika pro podávání žádostí o formulář A1 (který slouží jako potvrzení o příslušnosti k sociálnímu zabezpečení v ČR pro zaměstnance, kteří cestují do jiných zemí EU nebo do zemí se smlouvou o sociálním zabezpečení s ČR), metodika k vnořování úvazků.</p> <p>Dále vzniklo sdílené online prostředí TEAMS pro sdílení informací a dokumentů mezi personalisty UK.</p> <p>Rovněž byla zpracována mzdová analýza za rok 2020 napříč celou univerzitou. Její výsledky byly prezentovány vedení univerzity a byly poskytnuty i vedení fakult a součástí. Tato analýza slouží též jako podklad pro návazné analýzy či návazné mzdové úpravy. Bylo zavedeno jednotné prostředí pro všechny fakulty a součásti pro inzerci volných pozic převážně technickohospodářských pracovníků a správu naborového procesu na portálech jobs.cz a práce.cz.</p> <p>V souvislosti s novelou zákoníku práce z října 2023 byly zahájeny práce na sjednocování pracovněprávních dokumentů napříč UK. V první fázi to</p>



	<p>byly nové dokumenty Informace o obsahu pracovněprávního vztahu a Dohoda o práci na dálku.</p> <p>Závěr: Cíle se podařilo naplnit. Další navazující cíle v této oblasti jsou stanoveny v novém akčním plánu 2024–2026.</p>
--	---



název	2. VYLEPŠENÍ PERSONÁLNÍCH IT SYSTÉMŮ (WHOIS A EGJE)
popis	Za účelem lepšího sběru dat a digitalizace některých agend vylepšíme personální informační systém WhoIS. Mnoho úprav je nutno zavést v závislosti na nové legislativě, z vlastního podnětu chceme do WhoIS zapracovat například detailnější evidenci pracovní doby, elektronickou evidenci home office, modul na školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a hodnocení zaměstnanců. Sladíme systémy EGJE a WhoIS tak, aby nebylo nutné zadávat duplicitně shodné údaje do obou systémů. Zdokonalíme systém EGJE tak, aby v něm automatizovaně probíhaly operace, které je doposud potřeba dělat ručně a při vysokém počtu zaměstnanců to klade nároky na kapacitu v HR. Budeme dbát na dvojjazyčnost všech nových modulů.
termín	Q4 2022
zodpovědnost	Personální odbor (během I. pololetí r. 2023 změna na Personální a mzdové oddělení EPMO RUK), Ústav výpočetní techniky
ukazatel/cíl	Fungující nové moduly ve WhoIS umožňující elektronizaci personální agendy. Zlepšení napojení mezi WhoIS a EGJE.
Celkový postup za období let 2021-2023	<p>Během hodnoceného období byly do systému WhoIs zavedeny či revidovány základní dokumenty (Dohoda o Home Office a její úpravy, Dohoda o srážce ze mzdy v případě stravného, formulář pro Dny osobního rozvoje, Plán dovolených), došlo k úpravě číslování dodatků k pracovní smlouvě. Důležité bylo nasazení nové funkcionality pro “kontrolu výše úvazků”, kterou využívají všechny součásti UK, aby nedocházelo k překračování maximální souhrnné výše pracovního úvazku u těch zaměstnanců, kteří pracují na více součástech nebo vedle pracovního poměru řeší i některý z projektů.</p> <p>V personálních systémech byla dále upravena nová organizační struktura rozšířeného rektorátu, což je nutný předpoklad pro to, aby mohla být elektronicky schvalována např. docházka zaměstnanců, žádosti o dovolené atd. Výsledkem je tak prohloubení automatizace a digitalizace procesů. Elektronická evidence Home office probíhá na ROZRUK (tj. součástech rozšířeného rektorátu, které v pracovněprávních věcech zaměstnanců podléhají kvestorovi. Jedná se o Rektorát, Ústav dějin UK a Archiv, Centrum pro teoretická studia, Centrum pro ekonomický výzkum a doktorské studium, Centrum pro otázky životního prostředí, Ústav výpočetní techniky, Centrum pro přenos poznatků a technologií, Ústav jazykové a odborné přípravy, Ústřední knihovna, Agentura Rady vysokých škol, Koleje a menzy, Nakladatelství Karolinum, Správa budov a zařízení) a některých dalších součástech, které využívají IT systémy pro evidenci pracovní doby. Školení bezpečnosti a ochrany zdraví probíhá elektronickou formou, nikoliv v systému WhoIs, což se ukázalo jako vhodnější řešení. Mezi zásadní vylepšení mzdového systému EGJE, která přispěla k automatizaci procesů, patří přenos informací o pracovních vztazích a údajů o jednotlivých zaměstnancích z personálního systému WhoIs. V oblasti zpracování mezd pak nastavení importů dat ohledně odměn, příplatkových složek mezd a příspěvků na stravování a také ohledně evidence nepřítomností z docházkového systému (modul ve WhoIs) u jednotlivých osob.</p> <p>Byla zahájena analýza možnosti převodu a sjednocení mzdového systému EGJE pod jednu hlavní součást ve spolupráci EPMO, ÚVT a firmy Elanor</p>



(dodavatel mzdového systému EGJE) s cílem vyřešit problematiku evidence a správy paralelních pracovních úvazků u jednoho zaměstnavatele. Obsahem analýzy bude i možnost převodu smluvního/personálního modulu z WhoIs do EGJE s cílem zamezit zbývajícímu zadávání shodných údajů do obou systémů včetně další automatizace operací.

Dále byl analyzován současný stav vedení evidence pracovní doby napříč univerzitou a připraven návrh jednotného řešení který bude předložen vedení UK k posouzení a případně dále rozpracován pro možnou realizaci. O jeho implementaci bude rozhodnuto v následujícím období.

Do systémů byly dokumenty zavedeny v českém i anglickém jazyce, pracovní smlouva a dohoda o srážkách ze mzdy byla přeložena také do ukrajinštiny, abychom podpořili zaměstnance, kteří přišli na univerzitu v návaznosti na válečný konflikt na Ukrajině.

Závěr: Cíle byly splněny částečně. Další plánované činnosti byly odloženy v důsledku implementace rozsáhlé novely zákoníku práce (2023), což znamenalo přesun personálních kapacit příslušných univerzitních pracovišť na řešení aktuálních legislativních požadavků nezbytných pro dodržení zákonného rámce. Tyto změny byly (a musely být) implementovány do konce r. 2023. Původně plánované nenaplněné činnosti byly přeneseny do nového akčního plánu 2024–2026 a budou realizovány v tomto období spolu s návaznými aktivitami.



název	3. UNIFIKACE INZERCE VOLNÝCH PRACOVNÍCH POZIC A NÁSLEDUJÍCÍ PRÁCE S UCHAZEČI
popis	Pomocí nového software umožníme zadávání inzerce volných pozic na univerzitě v jednotném formátu, se všemi podstatnými náležitostmi a v odpovídajícím grafickém zpracování. Pomocí tohoto software umožníme také práci výběrové komise, včetně jejího tajného hlasování v souladu s Řádem výběrového řízení. Aplikace bude funkční v češtině i angličtině.
termín	Q2 2022
zodpovědnost	Personální odbor (během I. pololetí r. 2023 změna na Personální a mzdové oddělení EPMO RUK), Ústav výpočetní techniky
ukazatel/cíl	Využívaný nový software na zadávání inzerátů. Zatraktivnění univerzity jako zaměstnavatele. Automatizace práce, která je nyní prováděna personálisty ručně.
Celkový postup za období let 2021-2023	<p>Aplikace na inzerci volných pracovních míst byla spuštěna na MFF UK v souladu s požadavky “Řádu výběrového řízení” (https://cuni.cz/UK-8898.html, anglicky https://cuni.cz/UKEN-663.html). Aplikace umožňuje připravit, schválit a zveřejnit všechny inzeráty, a to jak v českém, tak anglickém jazyce. Inzerce zadaná v aplikaci se automaticky propíše na kariéerní stránky UK a portál Researchjobs. Pomocí jednotného formuláře jsou stejné funkcionality nyní k dispozici pro Přírodovědeckou fakultu Univerzity Karlovy a Filozofickou fakultu Univerzity Karlovy. Spolu s Matematicko-fyzikální fakultou Univerzity Karlovy se jedná o fakulty, které v rámci UK patří k těm, které zaměstnávají relativně vysoký počet zahraničních pracovníků. Fakulty již tímto způsobem zveřejnily první inzeráty. Dále byla doplněna funkcionality, která umožňuje nominovat výběrovou komisi. Další funkcionalitou této aplikace je sběr základních informací o uchazečích a jejich podklady k výběrovému řízení a jejich následné vyhodnocování. Aplikace rovněž řeší identitu interních a externích uchazečů v kontextu GDPR a kybernetické bezpečnosti. Byla provedena analýza požadavků dalšího inzertního portálu Euraxess s cílem automatického propisu inzerátů na jejich webové stránky.</p> <p>Aplikace zatím neumožňuje práci výběrové komise v plném rozsahu (např. tajné hlasování, jak vyžaduje “Řád výběrového řízení”).</p> <p>Závěr: Cíle byly splněny částečně. Nenaplněné činnosti byly přeneseny do nového akčního plánu 2024–2026 a budou realizovány v tomto období spolu s dalším rozvojem v této oblasti.</p>

název	4. KARIÉRNÍ PRINCIPY A HODNOCENÍ AKADEMICKÝCH A VĚDECKÝCH PRACOVNÍKŮ
popis	Kariérní principy a systém hodnocení bude po zapracování připomínek z pilotního projektu zakotveno v rámcových celouniverzitních dokumentech (Q2-Q3 2021), na které naváží dokumenty konkretizující proces na jednotlivých fakultách a součástech (Q4 2021). Od roku 2022 bude probíhat hodnocení podle těchto nových pravidel na celé univerzitě. Tento systém bude jednak umožňovat hodnocení na základě jasně daných kritérií ve všech oblastech činnosti univerzity (výuka, výzkum, třetí role, provoz). Dále vytvoří transparentnější pracovní prostředí s jasnými možnostmi kariérního postupu zaměstnance včetně motivační vazby na habilitace a profesury. (navazuje na dosavadní aktivity č. 16 a 18)
termín	Q4 2022
zodpovědnost	Personální odbor (během I. pololetí r. 2023 změna na Personální a mzdové oddělení EPMO RUK)
ukazatel/cíl	Novelizovaný Vnitřní mzdový předpis, schválené kariérní principy a rámcová univerzitní pravidla hodnocení, navazující fakultní dokumenty. Školení k hodnotícím pohovorům.
Celkový postup za období let 2021-2023	<p>V roce 2021 se podařilo vydat nový katalog prací pro akademické pracovníky, vědecké pracovníky a lektory OR 56/2021 (https://cuni.cz/UK-11539-version1-or-2021-56.pdf), byl novelizován Vnitřní mzdový předpis (https://cuni.cz/UK-8897.html; v anglickém jazyce dostupné na https://cuni.cz/UKEN-729.html). Po široké interní diskusi byly vydány “Rámcové principy kariérního rozvoje akademických a vědeckých pracovníků a lektorů na Univerzitě Karlově”, a to jako opatření rektora 28/2021 (https://cuni.cz/UK-11273.html; v anglickém jazyce dostupné na https://cuni.cz/UKEN-1482.html). Jejich součástí je i hodnocení akademických, vědeckých pracovníků a lektorů. Personální odbor/oddělení podporoval průběžně metodicky fakulty a další součásti při nastavení procesu hodnocení akademických pracovníků, vědeckých pracovníků a lektorů, při vydávání opatření děkana či ředitele součástí, které specifikovaly podrobnější podmínky pro jednotlivé součásti. Dále poskytoval metodickou podporu při uskutečňování pilotních běhů hodnocení tam, kde do té doby hodnocení neprobíhalo.</p> <p>Díky tomuto opatření se podařilo vytvořit transparentnější pracovní prostředí s jasnými možnostmi kariérního postupu. Na motivační vazbě na habilitace a profesury budeme pracovat v dalším období (v souvislosti s dalšími body v novém akčního plánu).</p> <p>Pro zajištění hodnocení byla součástí nabídnuta online aplikace vyvíjená Filozofickou fakultou. Prozatím byla aplikace spuštěna na Filozofické fakultě a na Lékařské fakultě v Plzni. V listopadu 2023 začala implementace aplikace na Matematicko-fyzikální fakultě a další tři fakulty byly seznámeny s harmonogramem postupu jejího nasazení.</p> <p>Byla organizována průběžná externě zajišťovaná školení pro vedoucí pracovníky na téma „Jak poskytovat zpětnou vazbu a hodnotit zaměstnance“. Univerzita Karlova považuje hodnocení zaměstnanců za velmi důležitý krok v rozvoji své personální politiky, proto byl ukazatel monitorující přijetí příslušných předpisů a zahájení pilotní fáze hodnocení zařazen mezi výkonové indikátory do Principů pro rozdělování příspěvků a dotací v roce 2023 a v mírně modifikované podobě i pro Principy pro rok 2024.</p>



	<p>O tom, jak hodnocení probíhá a jak jej vidí sami zaměstnanci a zaměstnankyně, by mělo přinést více informací i dotazníkové šetření (poslední čtvrtletí 2023) zaměřené na akademické, vědecké pracovníky a lektory, kde jsou dotazováni na kariérní principy a hodnocení, ale i na vybraná další témata (např. náborový proces). Jeho vyhodnocení bude zpracováno v 1Q 2024.</p> <p>Závěr: Cíle byly splněny. Aktivita bude pokračovat i v nadcházejícím období, další návazné cíle jsou stanoveny v novém akčním plánu 2024–2026 a budou realizovány v tomto období.</p>
--	--



název	5. HODNOCENÍ ADMINISTRATIVNÍCH PRACOVNÍKŮ
popis	V návaznosti na proběhlé pilotní vyzkoušení hodnocení administrativních pracovníků (tzv. „THP“) na rektorátu dopracujeme systém hodnocení a schválíme jeho definitivní podobu v univerzitních orgánech. Od roku 2021 bude probíhat pravidelné hodnocení na rektorátu. Od 2022 i na dalších součástech, a to s metodickou podporou rektorátu. (navazuje na dosavadní aktivity č. 18)
termín	Q2 2021
zodpovědnost	Personální odbor (během I. pololetí r. 2023 změna na Personální a mzdové oddělení EPMO RUK), Ústav výpočetní techniky
ukazatel/cíl	Závazné opatření kvestora upravující hodnocení zaměstnanců rektorátu, každoroční hodnocení podle tohoto opatření. Školení k hodnotícím pohovorům.
Celkový postup za období let 2021-2023	<p>Každoroční systematické hodnocení, a to jak administrativních, tak pracovníků v dělnických profesích, bylo postupně zavedeno na těch součástech rozšířeného rektorátu (ROZRUK), které v pracovněprávních věcech zaměstnanců podléhají kvestorovi. Toto hodnocení bylo ukotveno v Opatření kvestora 4/2021 (https://cuni.cz/UK-148-version1-uplne-zneni-oq-2021-4-ve-zneni-oq-2023-1.pdf). Hodnocení probíhá v online aplikaci. Jako podpůrné metodické materiály byly připraveny metodické příručky (pro hodnotitele a pro hodnocené zaměstnance) a návodná videa pro práci s aplikací. Byl vytvořen SharePoint, který obsahuje všechny informace k hodnocení na jednom místě (metodiky, online školení, online návody, často kladené dotazy, termíny atd). Průběžně jsou k tématu hodnocení realizována interní i externí školení (pro nové zaměstnance/pro vedoucí pracovníky). Výsledky každoročního hodnocení jsou zpracovány do závěrečné zprávy, která je předložena vedení univerzity.</p> <p>Hodnocení administrativních pracovníků probíhá i na dalších fakultách a součástech. Bylo vydáno Opatření rektora 53/2023 “Rámcové principy kariérního rozvoje a hodnocení THP na UK” (https://cuni.cz/UK-13252.html) které ukládá povinnost hodnotit administrativní zaměstnance všem fakultám a součástem UK.</p> <p>Vzhledem k tomu, že stávající online aplikace využívaná na rektorátu se nejeví jako optimální pro další použití, bylo v rámci synergických efektů zahájeno testování aplikace od společnosti Elanor (dodavatel mzdového systému EGJE) jako zvažované jednotné aplikace pro hodnocení administrativních pracovníků napříč univerzitou.</p> <p>Závěr: Cíle byly splněny. Návazné další činnosti byly přeneseny do nového akčního plánu 2024–2026 a budou realizovány v tomto období.</p>

název	6. ZAVEDENÍ OBSAZOVÁNÍ VEDOUČÍCH POZIC NA DOBU URČITOU
popis	Zakotvíme ve vnitřních předpisech, že místa vedoucích pracovníků, u kterých je to dle národní legislativy možné, budou obsazována na časově omezené úseky s možností znovujmenování do funkce na místo současného obsazování těchto pozic na dobu neurčitou. Setrvání ve vedoucí pozici by mělo být navázáno na hodnocení zaměstnance. Výjimkou jsou pozice, jejichž obsazování je upraveno již zákonem o vysokých školách.
termín	Q4 2022
zodpovědnost	Personální odbor (během I. pololetí r. 2023 změna na Personální a mzdové oddělení EPMO RUK)
ukazatel/cíl	Umožnění obměny ve vedoucích funkcích na základě hodnocení zaměstnance.
Celkový postup za období let 2021-2023	<p>Organizační řád rektorátu UK (úplné znění https://cuni.cz/UK-12499-version1-or_17_2022_ve_vzneni_or_c_10_2023_uplne_zneni.pdf, anglicky) zakotvil nutnost otevřeného výběrového řízení také pro pozice vedoucích odborů a ředitelů součástí.</p> <p>Novelizace Řádu výběrového řízení (https://cuni.cz/UK-8898.html) (anglicky https://cuni.cz/UKEN-663.html) upřesnila podmínky, za jakých jsou konána výběrová řízení na UK.</p> <p>Dále opatření rektora “Rámcové principy kariérního rozvoje technickohospodářských pracovníků na Univerzitě Karlově” (OR 53/2023, https://cuni.cz/UK-13252.html) jednak zahrnuje silnější apel na obsazování i vedoucích pozic administrativních pracovníků na základě výběrového řízení (OTM-R, Open, Transparent and Merit-Based Recruitment), ale také je zde kladen důraz na každoroční hodnocení manažerských kompetencí vedoucích pracovníků. Byla vytvořena metodika pro ukončování pracovního poměru z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků včetně vzorových dokumentů.</p> <p>Opatření rektora 28/2021 “Rámcové principy kariérního rozvoje akademických a vědeckých pracovníků a lektorů na Univerzitě Karlově” (https://cuni.cz/UK-11273-version1-or_2021_28.pdf, v anglickém jazyce https://cuni.cz/UKEN-1482.html) klade také důraz na pravidelné hodnocení manažerských kompetencí u vedoucích pracovníků z řad akademických a vědeckých pracovníků a lektorů.</p> <p>Problematika jmenování a odvolávání vedoucích pracovníků a jejich obsazování na časově omezené úseky s možností znovujmenování do funkce, zejména na fakultách a součástech, je stále předmětem posuzování, jelikož právní výklad různých odborníků se rozchází. Stejně tak je předmětem posuzování procesu jmenování vedoucích odborů do funkce na RUK.</p> <p>Závěr: Cíle byly splněny částečně. Vzhledem k složitosti této problematiky a různosti právních výkladů bude tato aktivita přenesena do nového akčního plánu 2024–2026.</p>

název	7. ONBOARDING NOVÝCH ZAMĚSTNANCŮ
-------	---



popis	Zavedeme systém školení pro nové zaměstnance, aby se dozvěděli nejdůležitější informace o univerzitě a jejím fungování, ale i praktických oblastech jako benefity, IT podpora, poradenství, možnosti dalšího vzdělávání apod. Dále se zaměříme na práci nadřízených s novými zaměstnanci (adaptační proces, pohovor na konci zkušební doby apod.)
termín	Q1 2022
zodpovědnost	UK Point, Personální odbor (během I. pololetí r. 2023 změna na Personální a mzdové oddělení EPMO RUK)
ukazatel/cíl	Onboardingová školení pro nové zaměstnance cca jednou za dva měsíce. Školení či příručka k adaptačnímu procesu.
Celkový postup za období let 2021-2023	<p>Na rozšířeném rektorátu bylo zavedeno pravidelné onboardingové školení pro nové zaměstnance a zaměstnankyně. Forma, obsah i frekvence byly v průběhu času vyhodnocovány a aktualizovány. Školení nyní probíhá na začátku kalendářního měsíce, což se ukázalo jako optimální frekvence.</p> <p>Dále bylo zavedeno pravidelné školení pro nové zaměstnankyně a zaměstnance ze všech fakult a součástí, které je zaměřeno především na organizační strukturu, činnosti a fungování univerzity jako takové. Pro co nejlepší a nejrychlejší začlenění nových zaměstnanců do pracovního procesu a pro lepší pochopení fungování celé univerzity vznikly a jsou průběžně aktualizovány dvě příručky: Příručka pro zaměstnankyně a zaměstnance Univerzity Karlovy (https://cuni.cz/UK-10056.html anglicky https://cuni.cz/UKEN-1280.html) a Příručka pro nové zaměstnance rektorátu (https://ukpoint.cuni.cz/IPSC-795.html).</p> <p>Závěr: Cíle byly splněny. Ukázalo se, že na práci nadřízených s novými zaměstnanci a přípravu metodických příruček k adaptačnímu procesu bude potřeba zaměřovat pozornost i v dalším období. Proto bude aktivita pokračovat i v novém akčním plánu 2024–2026.</p>



název	8. WELL-BEING A BENEFITY ZAMĚSTNANCŮ
popis	S cílem zlepšit sociální podmínky našich zaměstnanců a zajistit jim zázemí pro kvalitní život podpoříme aktivity a zavedeme další opatření přispívající k souladu pracovního a osobního života a ke zdravému životnímu stylu. Budeme organizovat workshopy a kampaně s tematikou prevence negativních psychosociálních jevů a podpory zdravého životního stylu. Provedeme průzkum spokojenosti zaměstnanců i v návaznosti na aktivity v rámci HR Award.
termín	průběžně do Q4 2023
zodpovědnost	Personální odbor (během I. pololetí r. 2023 změna na Personální a mzdové oddělení EPMO RUK), UK Point
ukazatel/cíl	Analýza potřeb zaměstnanců na základě průzkumu. Akce a opatření podporující lepší podmínky zaměstnanců, zdravý životní styl a psychické zdraví.
Celkový postup za období let 2021-2023	<p>V průběhu tohoto období docházelo k průběžnému srovnání benefitů a nástrojů well-beingu na fakultách a součástech.</p> <p>Univerzita vycházela i z průzkumu spokojenosti zaměstnanců v rámci genderového auditu či zpětné vazby získané v rozhovorech se zaměstnanci v rámci hodnocení zaměstnanců. Na základě výstupů z výše uvedených aktivit byl vedení univerzity předložen materiál s návrhem na sjednocení benefitů podporujících sladování pracovního a osobního života napříč univerzitou. Na základě předloženého návrhu byla vydána tři opatření rektora. “ Výkon práce na dálku na Univerzitě Karlově” OR 44/2023 (https://cuni.cz/UK-13056.html) a “Pravidla poskytování a čerpání dnů osobního volna a rozvoje na Univerzitě Karlově “ OR 51/2023 (https://cuni.cz/UK-13248.html) byla upravena. Nově vzniklo opatření rektora 52/2023 “Pružné rozvržení pracovní doby na Univerzitě Karlově” (https://cuni.cz/UK-13249.html)</p> <p>Dále byly uskutečněny nové akce/workshopy pro zaměstnance univerzity ke zlepšení jejich fyzického a psychického zdraví a k podpoře sociální interakce v rámci pracoviště (zájezdy, kurzy jógy, preventivní zdravotní prohlídky, péče stomatologická aj.), o které je mezi zaměstnanci velký zájem. Ročně navštíví jógu pro zaměstnance v Kampusu Hybernská celkem 276 osob. Stále jsou připravovány nové obdobné akce (např. fyzioterapie, masáže, vyšetření glykemie, samovyšetření), aby byl rozšířen tento program. V rámci Centra Carolina je zaměstnancům k dispozici psychologická poradna, právní poradna, koučink. V roce 2023 na půdě UK vzniklo Centrum péče o duši, které propojuje duchovní doprovázení, poradenství a terapii. Zaměstnanci mají dále možnost navštěvovat širokou nabídku jazykových kurzů. Nebývale roste počet zájemců o tzv. last minute nabídky divadelních představení a slev v oblasti kultury. Je dále rozšiřována nabídka spolupráce s cestovními kanceláři, které jsou zaměřeny na atraktivní lokality.</p>



Každoročně v předvánočním čase realizuje UK Point adventní zájezdy, které byly organizovány do Regensburgu a Wroclawi. Zájezdy jsou obsazovány zaměstnanci a jejich rodinnými příslušníky, ale účastní se také pracovní kolektivy, což vede k propojování a upevňování vztahů na pracovišti.

Závěr: Cíle byly splněny. Well-being zaměstnanců a související nabídka služeb a aktivit se neustále rozšiřuje a předpokládá se, že tento trend bude pokračovat i v dalším období. Proto bude aktivita s dalšími navazujícími cíli v této oblasti pokračovat v novém akčním plánu 2024–2026 a její cíle budou realizovány v tomto období.

název	9. ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI
popis	Každoročně předložíme kolegiu rektora zprávu o stavu této problematiky včetně návrhů na zlepšení (zejm. rovné příležitosti, rovnost mužů a žen, sexuální obtěžování, sladění osobního a profesního života, zaměstnanci pečující o děti či osoby blízké, návraty z rodičovské dovolené apod.). Budeme sledovat podmínky nového rámcového programu Horizon Europe a zvážíme přijetí Plánu rovných příležitostí (resp. gender equality plan) jako komplexní univerzitní politiky.
termín	Q4 2023
zodpovědnost	UK Point, Personální odbor (během I. pololetí r. 2023 změna na Personální a mzdové oddělení EPMO RUK), Odbor pro vědu a výzkum
ukazatel/cíl	Rovný přístup k vedoucím pozicím a kariéernímu postupu, spravedlivé a transparentní pracovní prostředí tak, aby bylo zároveň vyhověno podmínkám nového rámcového programu EU. Postup pro případy sexuálního obtěžování.
Celkový postup za období let 2021-2023	<p>Za období let 2021-2023 došlo na UK k významnému posunu v oblasti rovných příležitostí. Na přelomu let 2021 a 2022 byl realizován genderový audit a na jeho základě byl vypracován Plán rovných příležitostí (odkaz na Plán v anglickém jazyce: https://cuni.cz/UK-11530-version1-gep_en_plan.pdf). Ten byl přijat v dubnu roku 2022. Od té doby se zde odehrál dynamický vývoj v zajišťování kapacit a následné realizaci aktivit, které tento Plán stanovuje.</p> <p>Prvním významným krokem bylo ustanovení Rady pro rovné příležitosti, poradního orgánu rektorky a členky kolegia rektorky, v němž jsou zástupci a zástupkyně všech fakult a součástí UK. Rada se scházela původně třikrát ročně, ale vzhledem k růstu agendy bylo v roce 2023 rozhodnuto, že se bude scházet čtyřikrát.</p> <p>Dalším milníkem bylo vytvoření pozice celouniverzitní ombudsošoby. Ombudsmanka UK zahájila svou činnost v lednu 2023. Stala se stálou hostkou Rady pro rovné příležitosti a spolupracuje s dalšími relevantními subjekty uvnitř UK. Prosadila, aby na každé fakultě byla ombudsošoba či osoba v obdobném postavení a pracuje na jejich profesionalizaci a kooperaci.</p> <p>Koordinaci aktivit v této oblasti zajišťuje UK Point, kde vznikla pozice koordinátorky agendy rovných příležitostí. Z iniciativy členky kolegia rektorky pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj dochází také k pravidelnému setkávání a síťování mezi všemi aktéry na RUK, jichž se agenda dotýká (UK Point, ombudsmanka, předsedkyně Rady pro rovné příležitosti, vedoucí odboru pro vědu a výzkum, projektová manažerka centralizovaných rozvojových projektů (tj. projektů s celonárodní působností, jichž se UK účastní), vedoucí personálního oddělení Ekonomického, personálního a mzdového odboru).</p> <p>Plnění Plánu rovných příležitostí je čtvrtletně monitorováno a předkládáno pro informaci vedení UK.</p> <p>V rámci plnění Plánu se významně zvýšila snaha o vyrovnané zastoupení mužů a žen v různých komisích. Velký důraz byl na tento aspekt kladen při obsazování Etické komise.</p>



Univerzita se aktivně zapojila do síťování a sdílení zkušeností na národní i mezinárodní úrovni, uspořádala osvětové akce a uspořádala řadu seminářů a workshopů i pro své zaměstnance a zaměstnankyně.

Závěr: Cíle byly splněny. Plán rovných příležitostí byl přijat a na jeho základě došlo k realizaci i řady opatření, která ani nebyla v akčním plánu HR Award zahrnuta. Univerzitní politika, její implementace a s ní spojené aktivity plně vyhovují novému rámcovému programu EU.



název	10. DVOJJAZYČNÉ PROSTŘEDÍ NA UNIVERZITĚ KARLOVĚ
popis	Vytvoříme důsledně dvojjazyčné prostředí, v němž mohou zahraniční studenti i zaměstnanci bez problémů studovat či pracovat (jazyková vybavenost studentů, akademických, vědeckých i podpůrných pracovníků, klíčové dokumenty či služby a informační systémy v cizím, zejména anglickém jazyce aj.). Jazykovou vybavenost zaměstnanců zlepšíme jednak díky většímu důrazu na jazykové dovednosti a zahraniční zkušenosti při výběrových řízeních, ale také díky jazykovým kurzům.
termín	průběžně do Q4 2023
zodpovědnost	Kancelář rektora, UK Point
ukazatel/cíl	Zahraníční zaměstnanci a studenti mají přístup ke všem potřebným informacím.
Celkový postup za období let 2021-2023	<p>Postupně byla modifikována jazyková výuka angličtiny zaměstnanců a celkový koncept doznal mnoha změn. Pod vedením Jazykového centra FF UK zaměstnanci zdokonalují své znalosti v angličtině, španělštině, němčině a ve francouzštině. Výuka jazyků byla doplněna o specifický semestrální kurz Professional Skills in English.</p> <p>Průběžně probíhá překládání dokumentů a webových stránek F/S (v roce 2020 = 273 normostran, v roce 2021 = 449 NS, v roce 2022 = 1570 NS). Z výše uvedeného vyplývá, že poptávka má stoupající tendenci, zaměstnanci univerzity mají snahu a dbají více o to, aby každý text interní i externí povahy, který je relevantní pro české i zahraniční kolegy, byl předáván v obou jazycích (češtině i angličtině).</p> <p>Závěr: Cíle byly splněny. Anglický jazyk se postupně stává druhým jazykem univerzity, takže zahraniční zaměstnanci a studenti mají přístup k informacím, tento proces je kontinuální a musí probíhat i nadále. Aktivita proto byla zařazena i do nového akčního plánu 2024–2026 a bude pokračovat i v tomto období.</p>



název	11. STAFF WELCOME CENTRE
popis	Etabluje CU Staff Welcome Centre tak, aby poskytovalo ucelený praktický servis akademickým a vědeckým pracovníkům a jejich rodinám přijíždějícím ze zahraničí, inzerovalo nabídky na doktorské, postdoktorské a další pozice či granty umožňující delší pobyt výzkumníkům z ciziny na univerzitě, přispívalo k mezinárodnímu zviditelňování univerzity. Zároveň bude SWC zastupovat univerzitu jako zaměstnavatele v cizích zemích v rámci agendy odvodů a hlášení za zaměstnance. Centralizace této agendy přispěje k vyšší efektivitě a také k úlevě fakultám.
termín	Q4 2021
zodpovědnost	UK Point
ukazatel/cíl	Fungující SWC, díky kterému se nám bude dařit získávat více kvalitních uchazečů o zaměstnání ze zahraničí a které pomůže s jejich přesídlením jak jim zaměstnancům samotným, tak přijímajícímu pracovišti. Rozdělení agendy mezi Ekonomický, personální a mzdový odbor a SWC.
Celkový postup za období let 2021-2023	<p>V období 2021 až 2023 došlo na Univerzitě Karlově k navýšení počtu zahraničních pracovníků z 705 na 838, tj. o 19 %.</p> <p>SWC po celé období pokračovalo a optimalizovalo svoje primární a stěžejní aktivity (vízové služby před příjezdem do ČR, hledání ubytování, pomoc s vyřízením praktických záležitostí – lékaři, školy pro děti atd.) a poptávka dle statistik stoupala a stoupá</p> <p>SWC v roce 2022 bylo posíleno odborným zaměstnancem se zkušeností se zaměstnáváním pracovníků s mezinárodním přesahem a kompetencí ve mzdové problematice odvodů do zahraničí; tento zaměstnanec nově poskytuje metodickou podporu v této oblasti celouniverzitně, navrhuje nová opatření pro zaměstnávání zahraničních zaměstnanců – došlo tak k vyšší metodické podpoře fakult a součástí, po čemž byla dlouhodobě poptávka.</p> <p>Počátkem roku 2023 bylo dokončeno výběrové řízení pro poskytování poradenských a konzultačních služeb souvisejících se zabezpečením povinností Univerzity Karlovy v případě výjezdů a příjezdů zaměstnanců, neboť tato agenda dlouhodobě vyžadovala centrální řešení. Nově bylo nastaveno hrazení těchto služeb fakultám z celouniverzitní úrovně, Díky sjednocení dále dochází i k finančním úsporám za externí poradenské služby.</p> <p>SWC postupně rozšiřovalo svoji agendu, která vzešla z poptávky fakult, dokončuje obsáhlou celouniverzitní metodiku zaměstnávání zahraničních zaměstnanců na UK a v této činnosti hodlá dále pokračovat a tím zefektivnit procesy.</p> <p>Došlo k efektivnějšímu nastavení jazykových kurzů češtiny pro zahraniční zaměstnance (intenzivnější, pouze 1 semestr), po kterých je velká poptávka</p> <p>Závěr: Cíle byly splněny. Na UK se v roce 2023 jedná o již etablované centrum. Fakulty i součástí s centrem intenzivně spolupracují a komunikují každý nový příjezd zahraničního zaměstnance. SWC zastupuje univerzitu jako zaměstnavatele v cizích zemích v rámci agendy odvodů a hlášení za zaměstnance. Centralizace této agendy přispěla k vyšší finanční a administrativní efektivitě a také k úlevě fakultám.</p>



název	12. EVIDENCE MOBILIT
popis	Spustíme novou platformu pro evidenci a vykazování mobilit. Uvedeme do praxe elektronické systémy pro evidenci a účtování tuzemských i zahraničních cestovních příkazů.
termín	Q4 2021
zodpovědnost	Ústav výpočetní techniky, Odbor zahraničních vztahů
ukazatel/cíl	Spolehlivá data o mobilitách. Nastavení procesů mezi odborem zahraničních vztahů.
Celkový postup za období let 2021-2023	<p>V uplynulém období bylo připraveno technické řešení pro jednotný provoz administrace pracovních cest a s ní související následnou evidenci mobilit. Řešení pro digitalizaci pracovních cest bylo v rámci tohoto období připraveno a pilotně ověřeno (proof of concept) na omezeném vzorku pracovních cest v rámci aliance 4EU+,</p> <p>Dále bylo realizováno celouniverzitní funkční řešení pro ruční evidenci mobilit zatím bez návaznosti na administraci pracovních cest, která je však samozřejmě pro praktický provoz na fakultách nekomfortní,</p> <p>Rovněž byl připraven celouniverzitní metodický rámec pro jednotný přístup k administraci pracovních cest a následnou evidenci mobilit (v závěru roku 2023 bylo vydáno OR 54/2023 „Pracovní cesty zaměstnanců a výjezdy studentů UK uskutečněné mimo pracovněprávní vztah“ (https://cuni.cz/UK-13253.html)).</p> <p>Závěr: Stanovený cíl byl splněn částečně. Hlavním důvodem je výrazně vyšší náročnost a komplexnost tématu, než byla v počátku odhadována. Aktivita tak byla přenesena do nového akčního plánu 2024–2026 a bude realizována i v tomto období. V následujícím období se předpokládá dokončení aktivity (rozšíření stávajícího technického řešení tak, aby plně pokrylo požadavky jednotného metodického rámce, jeho implementace na fakultách a součástech UK a realizace automatické vazby mezi administrací pracovní cesty a následnou evidencí mobilit).</p>

název	13. PODPORA POSTDOKTORANDŮ
popis	Zakotvení jasné definice „postdoktoranda“, jejich evidence v personálním systému a zahrnutí do kariérních principů univerzity. Vytvoření webové stránky „Postdoctoral Hub“ v českém i anglickém jazyce shrnující možnosti podpory (např. další vzdělávání, pomoc s přesídlením, zapojení do inovace výuky, pořádání akcí pro akademickou obec i veřejnost apod.). Zaměříme se především na získávání postdoktorandů, kteří absolvovali doktorské studium na zahraniční univerzitě, ale i absolventům našeho doktorského studia nabídneme jasnou perspektivu v případě jejich pokračování v akademické dráze na UK v souvislosti s kariérními principy (viz aktivita 4).
termín	Q4 2021
zodpovědnost	Odbor pro vědu a výzkum, Odbor pro studium a záležitosti studentů
ukazatel/cíl	Navýšení počtu postdoktorandů ze zahraničí nebo s dlouhodobou zahraniční zkušeností. Systémová podpora pracovníků postdoktorandů a její prezentace přes „Postdoctoral Hub“. Zahrnutí perspektivy absolventů doktorského studia do kariérních principů.
Celkový postup za období let 2021-2023	<p>Došlo k zakotvení pozice „postdoktoranda“ (Opatření rektora č. 3/2022, v angl. jazyce, jejich evidence v personálním systému a zahrnutí do kariérních principů univerzity. Webová stránka „Postdoctoral Hub“ v českém i anglickém jazyce existuje a shrnuje možnosti podpory (tato stránka, stejně jako nabízené služby bude dále vylepšována). V rámci MSCA COFUND se plánuje vytvoření základů pro budování silné postdoktorandské komunity na UK, včetně dalšího velmi robustního vzdělávání postdoktorandů.</p> <p>Byla založena síť kontaktních osob na fakultách a součástech, které pomáhají postdoktorandům přímo na místě. S kontaktními osobami jsou pořádána pravidelná setkání a byl sepsán manuál pro jejich činnost na fakultách. Za účelem zviditelnění podpory pro postdoktorandy byly natočeny podcasty, kde hovoří úspěšní postdoktorandi o zkušenostech na Univerzitě Karlově. V Kampusu Hybernská byl zřízen sdílený prostor, který mohou postdoktorandi jednou týdně využít pro hot-desking, co-working, přednášky, semináře a malé workshopy nebo konference. V Kampusu Hybernská byla zorganizována nová platforma pro setkávání s úspěšnými postdoktorandy (i za účasti doktorandů) Join the Debate.</p> <p>Postdoktorandi jsou informováni o posledních grantových výzvách a nabídkách kurzů na česko-anglické Platformě postdoktorandů.</p> <p>Postdoktorandům je nabízeno studium češtiny, kurzy jsou hojně navštěvovány. Ve spolupráci s Czexpats byl vytvořen koncept Young PI Forum, který je v současné době realizován dvakrát do semestru. Forum je prostorem setkávání se mladých výzkumníků s těmi seniornějšími a Diskusi na různá témata</p> <p>Významně je podporováno schéma MSCA Postdoctoral Fellowships, vedení fakult je s tímto schématem seznamováno, probíhá sběr témat a supervizorů, kteří budou dále inzerováni. Následně budou vybíráni mezi kandidáty ti nadějní, kterým se dostane pomoci se sepsáním žádosti do tohoto schématu.</p>



Závěr: Cíle byly splněny. Aktivita byla přenesena i do nového akčního plánu 2024–2026 a bude realizována i v tomto období. Je třeba realizovat nové iniciativy, nápady a aktivity, které máme. Chceme prohloubit spolupráci postdoků s jiným než akademickým sektorem, prostřednictvím různých asociovaných partnerů. Chceme nadále vylepšovat naše služby, vzdělávání postdoků, které budeme nově nabízet ve spolupráci se špičkovými lektory a školiteli. Zda se počet postdoků se zahraniční zkušeností zvýšil, nelze s určitostí říci, protože tato charakteristika není statisticky sledována. Celkový počet postdoků na univerzitě se mezi roky 2021-2023 zvýšil z 126 na 137.



název	14. BRIDGE PROFESSORS
popis	Budeme vytvářet, podporovat a rozvíjet institut tzv. bridge professors, tj. akademických pracovníků částečně pracujících na Univerzitě Karlově a částečně na jiné partnerské univerzitě, přičemž na každé univerzitě jsou členy mezinárodního týmu pracujícího na podobném tématu.
termín	Q4 2022
zodpovědnost	Odbor pro vědu a výzkum
ukazatel/cíl	Nárůst počtu bridge professors jako jeden z možných nástrojů podpory internacionalizace.
Celkový postup za období let 2021-2023	<p>Koncept „visiting professors“ na Univerzitě Karlově je dlouhodobě rozvíjen i v rámci čl. 40 Statutu Univerzity Karlovy a projektu strategických partnerství. Univerzitu v období 2021-2023 takto navštívilo 49 profesorů a profesorek ze zahraničních vysokých škol.</p> <p>Ke konci roku 2021 byla zahájena diskuze s partnery v rámci aliance 4EU+ ohledně konceptu “bridge professors”. Po roce diskuze byl koncept pozměněn na visiting professorships, kdy do projektů visiting professorships se mohou zapojit zaměstnanci, ale také studenti a doktorandi z hostitelské univerzity i z domovské univerzity. Hostující profesor bude spolu s hostitelským týmem provádět společné výzkumné a vzdělávací aktivity, které přispějí k rozvoji nových vzdělávacích rámců a nových odborných znalostí, například: výuka kurzů na hostitelských univerzitách (přednášky, semináře, vedení laboratorních školení), účast na vývoji společných vzdělávacích modulů nebo programů, vč. krátkých programů jako letní a zimní školy nebo práce na metodice a transformaci vyučovacích metod; v oblasti výzkumu např. budování výzkumného týmu 4EU+, vedení nebo podílení se na rozvoji sdílené výzkumné infrastruktury, vedení nebo účast na před výzkumné činnosti za účelem předložení společného návrhu v některé z grantových výzev, pořádání vědeckých konferencí a vědeckých seminářů na vysoké úrovni apod.</p> <p>Vyhlášení původně plánované na podzim 2022 bylo posunuto na podzim následujícího roku, protože se ukázalo, že schéma nebude možné financovat z programu Erasmus + a bylo nutné nalézt jiné zdroje. První call na visiting professorships 4EU+ byl vyhlášen v prvním pololetí 2023. Z UK byla podána jedna přihláška s cílem vycestovat do Milána a jedna přihláška byla podána za účelem příjezdu na UK.</p> <p>Koncept visiting professorships bude dále rozvíjen propagován i v dalších letech. Více informací k tomuto schématu lze nalézt na https://4eu-plus.eu/4EU-719.html.</p> <p>Závěr: Plánovaného cíle bylo dosaženo, byť původní záměr v rámci 4EU+ musel být revidován, schéma je nyní funkční a univerzita získala další mechanismus podpory pro „visiting professors“.</p>



název	15. KAMPUS HYBERNSKÁ
popis	Podpoříme třetí roli univerzity, transfer znalostí v oblasti společenských a humanitních věd a interdisciplinární spolupráci a zintenzivníme vztahy s Hl. m. Prahou díky Kampusu Hybernská. Podpoříme komunitní dimenzi univerzity a inovační ekosystém. Platforma „věda do praxe“ – pravidelné setkávání k inovačním tématům a představení výstupů úspěšné aplikace vědy v praxi napříč obory. Bude pokračovat spolupráce se studentskými spolky, inovační inkubátor/akcelerátor navázaný na vzdělávání k podnikavosti, vazby na ZŠ a SŠ, poradenství pro veřejnost, diskusní kluby, spolupráce UK na řešení problémů města a komunity, akce pro veřejnost.
termín	Q4 2023
zodpovědnost	Centrum pro přenos poznatků a technologií (do 31.3.2023) Oddělení Hyb4City v kanceláři rektorky (od 1.4.2023)
ukazatel/cíl	Cílem je propojení činnosti UK s komunitou v Praze a dalších městech a s veřejností, podpora projektů spolupráce s externími partnery.
Celkový postup za období let 2021-2023	<p>Vzdělávací centrum Didaktikon: Vytvoření vzdělávacího centra Didaktikon bylo jedním z klíčových cílů partnerství mezi UK a MHMP, resp. Kampus Hybernská z.ú. Centrum se specializuje na vzdělávání žáků základních a středních škol heuristickou metodou, což představuje inovativní přístup k výuce. Didaktikon podpořil fakulty UK v projektech, které měly za cíl vybavit centrum vzdělávacími artefakty. V roce 2023 začala obnova vzdělávacích artefaktů centra s podmínkou jejich mezifakultního zpracování.</p> <p>Studentská Hybernská: Došlo k zavedení systému interních soutěží o místo ve sdílené kanceláři pro spolky, projekty a iniciativy studentek a studentů s vazbou na UK a MHMP. Studentská Hybernská získala grant z Evropského fondu solidarity na aktivity v oblasti udržitelnosti, demokratické participace a propojování jednotlivců a subjektů. To umožnilo rozšíření programů pro studenty a veřejnost a podpořilo udržitelný rozvoj. Studentská Hybernská pořádá desítky akcí pro studentskou obec i veřejnost na aktuální společenská témata, přičemž má široký dosah na sociálních sítích. Dochází ke spolupráci s platformou doktorandů a postdoktorandů.</p> <p>Dramaturgické sjednocení aktivit: Kampus Hybernská a jeho dílčí produkční týmy dosáhly sjednocení základní komunikační linie aktivit a akcí prostřednictvím stanovování hlavního tématu semestru. Stanovení témat semestru (Budoucnost: udržitelnost a AI/ Proměna: Reskilling a Resilience atd.) přispěje k lépe cíleným akcím pro odbornou i širokou veřejnost a srozumitelnější komunikaci.</p> <p>Mezinárodní spolupráce: Kampus Hybernská se aktivně zapojil do mezinárodní spolupráce s ambasádami, resorty a neziskovými organizacemi, což přináší na program akce v angličtině, tzn. přístupné expat komunitě. Uskutečnila se mezinárodní konference na téma "Umělá inteligence", řada setkání s názvem Cafe Collaborations a další prestižní akce.</p>



Inovace a networking: Ustálilo se několik formátů akcí zaměřených na komunikaci aktuální tématu, které je pro dnešní společnost i občany Prahy významné a ke kterému má co říci akademická obec. Bylo uspořádáno mnoho akcí: Ukrajinské sondy, Dezinformační sondy, Hudební soirée v Kampusu Hybernská, Cafe Collaborations a řadu dalších ad hoc akcí. Spolupracujeme na aktivitách se zástupci všech sfér – soukromé, neziskové i veřejné.

Kurzy a poradenství: Kampus Hybernská nadále poskytoval kurzy a poradenství v oblastech podnikavosti a inovací díky činnosti CPPT, dále pak jógy, psychologie prostřednictvím UK Point a psychospirituality v rámci činnosti Centra péče o Duši.

Veřejná soutěž o rezidentství: Uskutečnila se veřejná soutěž o rezidentství v Kampusu Hybernská pro externí subjekty, což rozšířilo možnosti spolupráce a dosahování cílů projektu Kampusu Hybernská v zájmu rozvoje partnerství UK a MHMP.

Závěr: Cíle byly splněny.

název	16. OPEN SCIENCE A SPRÁVA VÝZKUMNÝCH DAT
popis	Vytvoříme podmínky pro širší využívání režimu Open Access a pro archivaci, ochranu a zpřístupňování výzkumných dat; za tímto účelem především etablojeme Centrum pro podporu open science, vytvoříme a do praxe zavedeme sadu metodických materiálů pro podporu Open Science na Univerzitě Karlově, pro autoarchivaci výsledků vědecké činnosti v institucionálním repositáři publikační činnosti univerzity, zavedeme celouniverzitní systém pro podporu tvorby plánů managementu dat. Dále se zaměříme na analýzu vybudování infrastrukturního zázemí pro archivaci vědeckých dat v institucionálním repositáři a začneme s jeho přípravou.
termín	Q3 2022
zodpovědnost	Ústřední knihovna, Odbor pro vědu a výzkum, Ústav výpočetní techniky
ukazatel/cíl	Fungující Centrum pro podporu Open Science. Repositář pro archivaci vědeckých dat a repositář publikační činnosti. Šablona pro Data management plan a podpora jeho tvorby.
Celkový postup za období let 2021-2023	<p>Centrum pro podporu open science úspěšně funguje při Ústřední knihovně a koordinuje síť fakultních koordinátorů open access. Centrum provozuje informační webové stránky (https://openscience.cuni.cz/), a vytvořilo řadu dalších metodických materiálů, zejména pro práci s repositářem publikační činnosti, které jsou zveřejněny prostřednictvím webových stránek. Centrum pořádá řadu školení zaměřených na různé aspekty open science a aktivně spolupracuje s řešiteli projektů na plnění open science podmínek poskytovatelů financí. Centrum je aktivně zapojené do řady národních a mezinárodních pracovních skupin, např. pracovní skupiny pro implementaci EOSC v ČR, pracovní skupina open science při AKVŠ, Global IAU Expert Group OS nebo spolupráce v rámci 4EU+. Cíl “fungující Centrum pro podporu Open Science” byl splněn.</p> <p>Repositář publikační činnosti UK je plně nasazen a je k dispozici na adrese https://publications.cuni.cz/. Plné texty výsledků a příslušná metadata se do repositáře přebírají z modulu OBD IS Věda na základě žádosti autora. Do repositáře je možné ukládat nejen vědecké články, ale i další výstupy jako knihy, kapitoly v knihách, metodiky či postery. V souvislosti se spuštěním repositáře publikační činnosti UK bylo aktualizováno Opatření rektora č 40/2021 o evidenci tvůrčí činnosti. Cíl “repositář publikační činnosti” byl splněn.</p> <p>V prosinci 2023 byla připravena první verze celouniverzitního univerzálního repositáře vědeckých dat https://dspace-dev.ufal.mff.cuni.cz/home. Jako základní metodické východisko byla připravena v české a anglické verzi datová politika UK, „Politika nakládání s výzkumnými daty na UK“. Těmito kroky byl připraveno základní zázemí pro danou oblast open science. Cíl “repositář pro archivaci vědeckých dat” byl splněn.</p> <p>V průběhu řešení zadaného úkolu se ukázalo, že není účelné, efektivní ani logické, aby vznikla celouniverzitní šablona pro data management plan (DMP). Většina data management plánů vytvářených na UK je vytvářena v rámci výzkumných projektů podpořených z grantů, tudíž příjemci podpory využívají šablony doporučené konkrétním poskytovatelem financí. Výzkumníci, kteří plány vytváří mohou rovněž využít již existující obecné</p>



šablony, např. šablonu pro Horizon Europe, která byla přeložena i do českého jazyka a je využívána některými národními poskytovateli (<https://doi.org/10.48813/sstg-4g21>). Další rozvoj této oblasti, zejména digitalizace této agendy bude řešena v dalším období. UK má v této oblasti k 31. 12. 2023 dostatečné kompetence i nástroje. Všichni výzkumní pracovníci UK mají šablonu DMP k dispozici.

Cíl „šablona pro data management plán a podpora jeho tvorby“ byl splněn.

Závěr: Cíle byly plně splněny. Řešení přineslo mnoho podnětů pro další období. Jedná se o aktivitu s dlouhodobým horizontem, proto byla přenesena do nového akčního plánu pro HR Award na období 2024–2026, kdy bude univerzita realizovat další



název	17. HODNOCENÍ TVŮRČÍ ČINNOSTI
popis	Vzhledem k tomu, jaký význam pro strategické řízení vědy na univerzitě přikládáme systému hodnocení tvůrčí činnosti založenému na objektivních, transparentních a oborově specifických kritériích, budeme tento systém kontinuálně rozvíjet, revidovat. Na základě zkušeností s prvním cyklem mezinárodního a národního posouzení kvality vědecké práce na univerzitě vyhodnotíme koncepci našeho systému, v případě potřeby novelizujeme Strategii hodnocení tvůrčí činnosti na Univerzitě Karlově a stanovíme pravidla pro sledování úrovně naší vědy mezi dvěma cykly hodnocení.
termín	Q2 2022
zodpovědnost	Odbor pro vědu a výzkum
ukazatel/cíl	Strategie hodnocení tvůrčí činnosti reflektující první mezinárodní hodnocení vědy.
Celkový postup za období let 2021-2023	<p>V 1Q roku 2021 byl dokončen první cyklus komplexního univerzitního hodnocení tvůrčí činnosti (hodnotil období let 2014-2018), jehož výsledky byly následně projednávány v jednotlivých univerzitních orgánech a byly také představeny veřejnosti. Výsledná hodnocení fakult a součástí byla propsána do způsobu rozdělování institucionálních prostředků poskytovaných na podporu a rozvoj tvůrčí činnosti na UK.</p> <p>Po formálním ukončení prvního hodnotícího cyklu následovala jeho důsledná analýza, která měla být podkladem pro nastavení druhého cyklu. Byla shromážděna zpětná vazba od hodnocených jednotek (fakult a součástí), hodnotitelů, Mezinárodní vědecké rady a organizačního týmu.</p> <p>Během 1Q 2022 došlo k výměně vedení univerzity a začaly první diskuze o možné koncepci druhého hodnotícího cyklu, zejména s důrazem na to, co bylo v prvním cyklu funkční a dobré a čemu je naopak potřeba se vyvarovat nebo čemu věnovat zvýšenou pozornost.</p> <p>V 3Q 2022 se UK jako jeden z prvních signatářů přidala k mezinárodní koalici CoARA (www.coara.eu), která se snaží o reformu hodnocení tvůrčí činnosti pomocí několika základních závazků, jako je zakládat hodnocení primárně na kvalitativních ukazatelích, opustit nevhodné užívání metrik, uznat různorodost vědeckých výstupů, dbát na transparentnost hodnotícího procesu apod. Tyto závazky byly brány v potaz během tvorby koncepce druhého cyklu hodnocení, plánovaného na akademický rok 2024/2025, která bude hodnotit .</p> <p>Na začátku roku 2023 byla ustavena pracovní skupina pro hodnocení vědy, která byla tvořena zástupci vedení univerzity, Akademického senátu, fakult a pracovníků rektorátu UK. V rámci této skupiny byla konzultována základní koncepce hodnocení, vzor pro sebehodnotící zprávu evaluovaných jednotek, harmonogram procesu apod.</p> <p>V průběhu roku 2023 byla koncepce hodnocení schválena v rámci vedení univerzity a následně představena fakultám a součastem UK. Součástí koncepce byl také návrh vzoru pro sebehodnotící zprávu a podrobný harmonogram celého procesu.</p>



	<p>Byla určena data, která budou do hodnocení vstupovat, a to nikoli primárně jako podklad k hodnocení, ale zejména jako vstupní informace pro hodnotitele k zorientování se ohledně velikosti a kontextu hodnocené jednotky.</p> <p>Byl diskutován způsob, jakým se budou výsledná hodnocení propisovat do rozdělení institucionálních prostředků na podporu a rozvoj tvůrčí činnosti na UK</p> <p>Byla sepsána Strategie hodnocení tvůrčí činnosti na Univerzitě Karlově za období let 2019-2023.</p> <p>Závěr: Cíle byly splněny. V období let 2021-2023 byla provedena důsledná analýza 1. dokončeného cyklu interního hodnocení tvůrčí činnosti, která se stala východiskem pro tvorbu koncepce a následně Strategie 2. hodnoceního cyklu. Hlavní změny pro nový cyklus se týkají opuštění detailní scientometrické analýzy, kladení většího důrazu na ukázkou excelence v rámci jednotlivých vědních oblastí pěstovaných na UK a celkově na kvalitativní přístup k hodnocení, včetně důrazu na třetí roli univerzity. Výsledkem postupu za období let 2021-2023 je sepsání <i>Strategie hodnocení tvůrčí činnosti za období let 2019-2023</i>, která bude během 1Q 2024 schvalována jednotlivými orgány univerzity. Co se týče pravidel pro sledování úrovně vědy v období mezi dvěma cykly hodnocení, byl vytvořen a univerzitními orgány schválen systém výkonových ukazatelů, které se budou každý rok přepočítávat a umožní tak sledování průběžných trendů na vybraných ukazatelích.</p>
--	--



název	18. PODPORA PODÁVÁNÍ GRANTOVÝCH PROJEKTŮ
popis	<p>Za účelem navýšení počtu žádostí a úspěšnosti v mezinárodních grantových schématech budeme využívat možnosti interních finančních nástrojů, jako je stabilní a dlouhodobý program finanční podpory navrhovatelům kvalitních projektů do soutěže ERC a další rozšiřování expertní pomoci Evropského centra při předkládání žádostí o významné zahraniční granty. Ve spolupráci s Technologickým centrem Akademie věd České republiky a seniorními výzkumníky uspořádáme otevřené tematické workshopy zaměřené na psaní ERC grantů a Národní informační den. Nadále budeme pracovat s ERC pipeline za účelem vyhledávání a podpory kvalitních návrhů na grantové projekty. Pravidelné workshopy s grantovými poradci na fakultách a součástech.</p>
termín	Q4 2022
zodpovědnost	Odbor pro vědu a výzkum
ukazatel/cíl	Workshopy, ERC pipeline, zvyšování počtu podaných kvalitních ERC grantů.
Celkový postup za období let 2021-2023	<p>Za účelem navýšení počtu žádostí a úspěšnosti v mezinárodních grantových schématech bylo maximálně využíváno možnosti interních finančních nástrojů. Navrhovatelé kvalitních výzkumných grantů Evropské rady (ERC) byli finančně po podání grantu podpořeni (dvoustupňově: odměna se zvyšovala při postupu do druhého kola). V případě potřeby byli k projektům zajištěni externí konzultanti ze zahraničí. Pravidelně každý rok probíhá několik workshopů pro žadatele (vstupní, poté při přípravě, a dále mock interview). Podařilo se zvýšit, jak počet kvalitních podávaných žádostí, tak celkovou úspěšnost. Podařilo se nalézt odborníka, který se zaměřuje na výzkumné granty ERC.</p> <p>Získávání prestižních mezinárodních projektů si univerzita stanovila jako cíl i ve svém strategickém záměru (zejména granty ERC a Marie Skłodowska-Curie Actions). V období 2021 až 2023 se univerzitním žadatelům podařilo získat celkem 8 ERC grantů, 13 žádostí bylo podpořeno v národním programu ERC CZ, který financuje nejlepší z těch žádostí, které prošly náročným sítím Evropské výzkumné rady, nicméně na jejich financování již nezbyly prostředky EU. Dále žadatelé z Univerzity Karlovy získali 8 grantů Marie Skłodowska-Curie Actions.</p> <p>Závěr: Cíle se podařilo naplnit. Další navazující cíle v této oblasti budou stanoveny v novém akčním plánu 2024–2026.</p>



název	19. NOVÝ SYSTÉM FINANCOVÁNÍ DOKTORSKÉHO STUDIA
popis	V návaznosti na změny na národní úrovni připravíme nový systém financování doktorského studia.
termín	Q4 2023
zodpovědnost	Odbor pro studium a záležitosti studentů
ukazatel/cíl	Nový systém financování doktorského studia s důrazem na kvalitu, nikoliv kvantitu, a úspěšné dostudování ve standardní době studia navýšené o jeden rok.
Celkový postup za období let 2021-2023	<p>V hodnoceném období vznikla Pracovní skupina pro reformu doktorského studia pod vedením prorektora pro vědeckou a tvůrčí činnost, která mapovala možné úpravy vnitřních podmínek a předpisů v oblasti doktorského studia na Univerzitě Karlově. Konkrétně se jednalo o témata: úpravy podmínek přijímacího řízení; úpravu rozhraní studijního informačního systému; standard školitele (je připravován dokument Standard školitele UK); revizi aktuální vnitřní legislativy ve snaze o zefektivnění správy doktorského studia.</p> <p>Došlo též k zřízení Fokusní skupiny doktorandek a doktorandů UK pod vedením prorektora pro vědeckou a tvůrčí činnost, a to za účelem reflexe přijímaných kroků v oblasti doktorského studia od samotných studujících s možností vznášení vlastních témat. Hlavními tématy bylo přijímací řízení, dále školitelé, vhodné nástroje komunikace s doktorandy v rámci univerzity.</p> <p>Na národní úrovni probíhaly diskuse o podobě změn v oblasti doktorského studia, jakož i dalších změn v oblasti vysokého školství, které budou předmětem připravované nové legislativy. Univerzita Karlova od počátku aktivně konzultovala a připomínkovala návrhy spojené se změnami v oblasti doktorského studia, jakož i další spojené s přijetím novely zákona o vysokých školách.</p> <p>Nicméně hlavní cíl tohoto opatření, nový systém financování doktorského studia na Univerzitě Karlově, nemohl být splněn, jelikož novela zákona o vysokých školách a změny ve způsobu přidělování finančních prostředků pro tento typ studia, nebyly zatím přijaty. Očekává se, že se tak stane v roce 2024.</p> <p>Závěr: Cíle byly splněny částečně. Aktivita bude pokračovat v novém akčním plánu 2024–2026 a reforma financování doktorského studia bude v návaznosti na novou legislativu realizována až v tomto období.</p>



název	20. STANDARDY DOKTORSKÉHO STUDIA
popis	Zpracujeme srovnávací analytickou studii týkající se stávajícího stavu nároků na studenty v jednotlivých doktorských studijních programech a na jejím základě připravíme a následně v rámci Rady pro vnitřní hodnocení a koordinačních rad prodiskutujeme návrhy na jejich sblížení u jednotlivých oborů. Zároveň vytvoříme soubor oborově ukotvených standardů pro osobu školitele.
termín	Q4 2022
zodpovědnost	Odbor pro studium a záležitosti studentů, Odbor kvality vzdělávací činnosti a akreditací
ukazatel/cíl	Cílem je zajištění excelence doktorského studia pomocí stanovení náročných, mezinárodně srovnatelných a oborově patřičných kritérií.
Celkový postup za období let 2021-2023	<p>(1) Sbližování nároků v oborově spřízněných studijních programech</p> <p>Vznikla studie porovnávající nároky individuálních studijních plánů více jak 200 doktorských studijních programů strukturovaných dle rámce deseti koordinačních rad doktorských studijních programů. Dokument byl projednán Radou pro vnitřní hodnocení, deseti koordinačními radami doktorských studijních programů a vedením fakult.</p> <p>Na tomto základě byla formulována doporučení pro jednotlivé skupiny oborů (v rámci každé z deseti oborových rad doktorských studijních programů). Smyslem doporučení bylo určit rozpětí pro minimální a pokud možno i maximální požadavky na povinné předměty, jazykové kompetence, výuku, granty, publikace, konference, stáže, státní doktorskou zkoušku, a disertační práci. Cílem bylo sblížení nároků (kritérií) na oborově spřízněné doktorské studijní programy.</p> <p>Tato doporučení však dosud nebyla schválena, aby mohla následně být implementována. Tomuto kroku bude předcházet ještě závěrečné projednávání a schvalování Radou pro vnitřní hodnocení.</p> <p>(2) Standard školitele</p> <p>V roce 2023 probíhal sběr podkladových materiálů pro návrh Standardu školitele UK, přičemž za výchozí dokument bylo bráno doporučení z Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Ve druhé polovině roku 2023 byl tento podklad široce diskutován a vyhodnocován s tím, že v prvním čtvrtletí 2024 vznikne návrh Standardu školitele UK, který bude následně schvalován.</p> <p>Závěr: Cíle byly splněny částečně, závěrečná projednávání a schvalování dokumentů proběhnou v první části roku 2024.</p>



název	21. STRATEGIE INTERNÍ KOMUNIKACE
popis	Připravíme analýzu současného stavu interní komunikace na osách 1) pracoviště rektorátu, 2) rektorát – fakulty a 3) rektorát – externí partneři. Na základě zjištění poté navrhne strategii interní komunikace Univerzity Karlovy, ve které definujeme vhodné nástroje pro její naplňování a rozvoj. V první fázi ji zavedeme do praxe uvnitř rektorátu.
termín	Q4 2021 RUK následně další součásti
zodpovědnost	Kancelář rektora
ukazatel/cíl	Definovat silné a slabé stránky současné interní komunikace UK, posílit funkční postupy a zavést nové pro zlepšení komunikace a výměny informací napříč UK (od vedení k zaměstnancům, od rektorátu k fakultám atd.).
Celkový postup za období let 2021-2023	<p>V letech 2021-2023 byly realizovány plánované aktivity s cílem definovat silné a slabé stránky současné interní komunikace a byly implementovány projekty s cílem posílit funkční a zavést nové postupy pro zlepšení komunikace a výměny informací napříč UK. Jako příklady lze uvést:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proběhlo vyhodnocení dotazníkového šetření realizovaného v rámci pracovišť Rozšířeného rektorátu (s výsledky bylo seznámeno KR a posléze také všichni vedoucí odborů). Výsledky dotazníku poskytly ucelený pohled na současný stav interní komunikace na rektorátu. Na základě dotazníku byly navrženy kroky uvedené níže: <ul style="list-style-type: none"> ○ Byla vytvořena pracovní skupina interní komunikace, která měla na starosti identifikovat aktuální potřeby interní komunikaci a implementovat vhodné řešení. ○ Proběhla komunikace o možnosti zavedení intranetu na rektorátu. Tento projekt byl schválen a postupně se buduje. Nyní je v různé míře připojeno 18 odborů a součástí, a 15 je potřeba ještě napojit. ○ S nástupem nového vedení univerzity (1. 2. 2022) byl ukotven systém pravidelných porad s jasnými pravidly včetně pořizování zápisů a posilování dalších komunikačních kanálů jako nástroje posílení funkčních postupů a obecně interní komunikace v rámci rektorátu i komunikace s fakultami ○ Bylo posilováno a rozšiřováno využívání nástrojů Microsoft M365 v rámci činností rektorátu UK, všichni zaměstnanci UK tak získali možnost efektivní a účinné práce v rámci rektorátu i spolupráce napříč Univerzitou Karlovou. ○ Probíhala školení pro zaměstnance rektorátu, fakult a dalších součástí v ovládání softwarových nástrojů a pravidel nastavení interní komunikace. • Byly vytvořeny podklady pro analýzu potřeb a rezerv komunikace na ose RUK-fakulty-RUK. • Byla zahájena příprava strategie celouniverzitní interní komunikace na základě dotazníkových šetření (a) zaměstnanců rektorátu ohledně komunikace uvnitř rektorátu, a (b) mezi RUK a fakultami ohledně komunikace. Byl vypracován pracovní návrh strategie,



který bude v roce 2024 podroben diskuzi s širším vedením univerzity. Více informací naleznete na [webové stránce interní komunikace](#).

Závěr: V období 2021-2023 byla provedena řada klíčových analýz s cílem posoudit současný stav interní komunikace na Univerzitě Karlově. Následně bylo realizováno několik projektů, které se zaměřili na zvýšenou informovanost zaměstnanců, zlepšení osobní i digitální komunikace na pracovišti i v týmu, zefektivnění pracovních procesů, a zvýšení obeznamnosti a používání softwarových nástrojů UK pro zaměstnance RUK. Přes všechny výše popsané kroky nemá Univerzita Karlova v současné době zcela implementovány celouniverzitní nástroje pro efektivní a systémové řízení interní komunikace. **Cíle v tomto opatření byly tedy splněny částečně. Opatření k posílení interní komunikace zařazeno i do nového Akčního plánu univerzity pro období 2024-2026, v jehož rámci bude univerzita pokračovat ve výše uvedených aktivitách, jakož řešit i další témata, která jsou částečně vázaná na téma interní komunikace (např. v opatření Etika).**



název	22. SPOLUPRÁCE A PŘENOS DOBRÉ PRAXE S OSTATNÍMI UNIVERZITAMI
popis	Spolupráce a zejména přenos dobré praxe v oblasti výzkumných infrastruktur, personální politiky, rovných příležitostí a výzkumné politiky s partnerskými univerzitami (Heidelberg, Sorbonna, Kodaň, Milán, Varšava). Propojení s ostatními českými vysokými školami a výzkumnými organizacemi implementujícími HRS4R za účelem společného postupu a výměny zkušeností (setkávání na workshopech a konferencích), účast na seminářích pořádaných Evropskou komisí nebo pracovníky zahraničních vysokých škol implementujících HRS4R.
termín	Q4 2023
zodpovědnost	Odbor pro vědu a výzkum, Kancelář rektora
ukazatel/cíl	Výměna best practice a rozhodnutí o možné implementaci některých politik/opatření v této oblasti.
Celkový postup za období let 2021-2023	<p>V rámci evropské univerzitní aliance 4EU+ byly sdíleny zkušenosti v oblastech attracting and retaining talents, performance and development review, equal opportunities, proběhlo několik on-line workshopů a job shadowing (krátkodobé stáže na partnerských institucích pro výměnu zkušeností a dobré praxe).</p> <p>Zástupci Univerzity Karlovy se průběžně účastnili seminářů se zahraničními expertkami a experty k tématům souvisejícím s HRS4R (on-line i fyzicky).</p> <p>Po celé období trvání akčního plánu HR Award pro roky 2021-2023 Univerzita Karlova aktivně participovala na řešení meziuniverzitních Centralizovaných rozvojových projektů, jichž se účastnila většina českých veřejných vysokých škol. V jejich rámci byla řešena celá řada etických a příbuzných témat jako sociální bezpečí, ombudsovo, šikana, prevence neetického chování, kompetence v péči o oběti atd. (podrobněji viz webové stránky projektů).</p> <p>Univerzita Karlova se aktivně zapojila do budování nové sítě CZARMA (Česká asociace manažerů a administrátorů ve výzkumu; webové stránky asociace) a činnosti jejích jednotlivých pracovních skupin.</p> <p>Nad rámec výše uvedených aktivit probíhala v rámci ČR mnohá setkání, konference, workshopy podle obsahových priorit – rovné příležitosti, personalistika, právní agenda, HRS4R, kterých se účastnili zástupci Univerzity Karlovy.</p> <p>Prostřednictvím reprezentací vysokých škol se Univerzita Karlova aktivně podílela na připomínkování novely zákona o vysokých školách.</p> <p>Závěr: Cíle stanovené v této aktivitě byly splněny.</p>