



**Univerzita
Karlova**

Naplňování Akčního plánu HRS4R Univerzity Karlovy pro rok 2024

Schváleno kolegiem rektorky dne 3. února 2025

Schváleno Řídícím výborem HR Award Univerzity Karlovy dne 13. února 2025

Projednáno s Pracovní skupinou HR Award Univerzity Karlovy dne 18. února 2025

Projednáno s rozšířeným kolegiem rektorky dne 10. března 2025

Projednáno Akademickým senátem Univerzity Karlovy dne 21. března 2025

NAPLŇOVÁNÍ AKČNÍHO PLÁNU STRATEGIE ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ VE VÝZKUMU (HRS4R) UNIVERZITY KARLOVY k 31. 12. 2024

Předkládaný dokument mapuje průběžné naplňování akčního plánu HRS4R vytyčeného na období 2024 – 2026.

Pro lepší přehlednost je struktura členěna do 3 sloupců (1. Akční plán 2024-2026; Akční plán pro rok 2024; Naplňování k 31.12.2024).

1. ETIKA, INTEGRITA A OTEVŘENÁ VĚDA

1.1. Etika (Nová aktivita)

Odpovídá: Ombudsmanka a kancléřka; kancelář rektorky/UK Point

Akční plán 2024-2026	Plán 2024	Naplňování k 31. 12. 2024
Budeme kultivovat systém ochrany práv zaměstnanců a zaměstnankyň na UK skrze pozice ombudsmanů a ombudsmanek, budeme podporovat jejich profesionalizaci s cílem zajistit srovnatelný standard ochrany všem zaměstnancům a zaměstnankyním. Budeme se zabývat identifikací eticky složitých témat, včetně zdrojů dostupné podpory na UK při jejich řešení a připravíme strategii jejich komunikace. Zavedeme systém sběru dat z oblasti sociálního bezpečí na UK.	Realizace minimálně šesti vzdělávacích seminářů pro ombudssosoby na fakultách a součástech UK.	• Uskutečněno 9 vzdělávacích seminářů pro ombudssosoby působící na fakultách a součástech UK. • Zavedena průběžná supervizní podpora ombudssosob.
	Zpracování metodického postupu šetření podnětů nevhodného chování ombudsmankou a jeho přenesení na fakulty a součásti.	• Zpracována metodika šetření podnětů nevhodného chování ombudsmankou UK, ombudssosoby z fakult a součástí byly s touto metodikou seznámeny. • Příprava metodických vzdělávacích seminářů pro rok 2025.
	Pilotní školení v oblasti sociálního bezpečí na UK pro akademické a neakademické pracující.	• Pilotní běh školení byl realizován. Školení se zúčastnily téměř všechny fakulty a vybrané další součásti.
	Spolupráce se studentskými spolky při identifikaci eticky složitých témat.	• Uskutečnila se dvě setkání se zástupci studentských spolků - (1) obecně k tématu ochrany práv studujících, (2) specificky k tématu rizik blízkých vztahů.
	Příprava stanovisek ombudsmana k eticky složitým tématům (ve spolupráci s Masarykovou univerzitou).	• Byla připravena textová podoba společného stanoviska UK a MUNI pro téma rizik blízkých vztahů (text bude na začátku r. 2025 předmětem oponentního řízení a po zpracování připomínek bude zveřejněn).

1.2. Open Science a správa výzkumných dat

Odpovídá: Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost; ÚK (spolu s OVaV, ÚKUK a ÚVT)

Akční plán 2024-2026	Plán 2024	Naplnění k 31. 12. 2024
V gesci Centra pro podporu open science připravíme Politiku správy výzkumných dat na Univerzitě Karlově, dokument, který upravuje obecné i konkrétní postupy v oblasti nakládání s výzkumnými daty na UK. Jedním z pilířů její realizace bude i nový datový repositář UK. K jeho zavedení a celouniverzitnímu přijetí přispějeme tím, že vytvoříme pro jeho uživatele metodiky a návody a budeme jim poskytovat i konzultační podporu. Ve své práci se budeme opírat o sít fakultních data stewardů/stewardek. Fakultám, které budou své týmy rozšiřovat o data stewardy a stewardky (novou pracovní pozici) poskytneme metodickou a vzdělávací podporu. Budeme spolupracovat s řešiteli a řešitelkami výzkumných projektů poskytovatelů financí	Příprava dokumentu „Politika správy výzkumných dat na Univerzitě Karlově“, jeho projednání orgány univerzity a prezentace fakultám a vysokoškolským ústavům.	Politika správy výzkumných dat byla připravena a schválena, následně byla prezentována na všech fakultách.
	Vytvoření sítě data stewardů na vybraných zapojených fakultách.	Data stewardi v tuto chvíli působí na osmi fakultách (FTVS, LFP, FaF, PřF, FF, FSV, FHS, KTF).
	Implementace nástroje pro tvorbu data management plánů.	Byl pořízen nástroj FAIR Wizard pro tvorbu data management plánů, který je postupně implementován.
	Spuštění testovací verze datového repositáře Univerzity Karlovy.	Testovací verze datového repositáře byla spuštěna.

na plnění podmínek open science. (navazuje na dosavadní aktivitu č. 16)		
--	--	--

1.3. Udržitelná UK (Nová aktivita)

Odpovídá: Členka kolegia rektorky pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj; UK Point

Akční plán 2024-2026	Plán 2024	Naplňování k 31. 12. 2024
Budeme pracovat na implementaci "Strategie udržitelného rozvoje Univerzity Karlovy: Na cestě k udržitelnosti 2030", která si za svůj hlavní cíl klade posunout UK do roku 2030 směrem k udržitelnému fungování, a to nejen odpovědným přístupem k provozu, ale i k vzdělávacím a tvůrčím aktivitám. V období akčního plánu budeme postupovat dle současného "Akčního plánu implementace Strategie udržitelného rozvoje UK: Na cestě k udržitelnosti 2030 v letech 2023–2024", a to v podobě konkrétních projektů,	Rozšíření Strategie v podoblasti Management udržitelného rozvoje a příprava nového Akčního plánu v návaznosti na plnění projektu NPO Zelené dovednosti na UK a aktualizace Akčního plánu její implementace. Posílení spolupráce napříč rektorátem i celou univerzitou: rozvoj systému koordinátorů a koordinátorek udržitelného rozvoje (KooKooUR) na součástech, ustanovení pracovních skupin pro oblast Správa a provoz, posílení participace studujících.	- Strategické dokumenty pro oblast udržitelného rozvoje (UR) byly upraveny v souladu s projektem NPO Zelené dovednosti na UK a odsouhlaseny všemi adekvátními orgány univerzity, podepsány paní rektorkou a zveřejněny na webu UR UK. - Příprava nového Akčního plánu pro roky 2025-2026 probíhala prostřednictvím strategických úvah a sběru podnětů a návrhů konkrétních opatření (viz níže např. pracovní skupiny). - Proběhla celkem čtyři setkání koordinátorů a koordinátorek udržitelného rozvoje (KooKooUR), která posílila nejen informovanost, ale také participaci fakult a součástí v oblasti UR (včetně několika pilotních projektů) https://sustain.cuni.cz/SUS-114.html. - Vznikly celkem čtyři pracovní skupiny sestavené ze zástupkyň a zástupců fakult a součástí (https://sustain.cuni.cz/SUS-103.html) <i>PS Energie a výstavba</i> <i>PS Stravování a odpady</i> <i>PS Mobilita</i> <i>PS Zeleň, voda, biodiverzita</i>

Díky jeho pravidelnému vyhodnocování zmapujeme dosažení nastavených indikátorů a pokroků v jednotlivých opatřeních. Následně vytvoříme navazující akční plán implementace Strategie pro období 2025-2026.		Každá z nich uskutečnila minimálně tři setkání, na nichž definovala svoji činnost na další období a rozpracovala ji do návrhu opatření pro následující Akční plán pro roky 2025 a 2026. • V rámci posílení participace studujících proběhl další ročník grantové soutěže UR (https://sustain.cuni.cz/SUS-90.html), byla dále rozšiřována spolupráce se studentskými spolky a iniciativami (Studentská Hybernská, Mater Nostra apod.).
	Začlenění udržitelného rozvoje do aktualizované Strategie odpovědného veřejného zadávání.	• V dubnu 2024 byla schválena aktualizovaná Strategie odpovědného veřejného zadávání platná do roku 2029, která, oproti původnímu znění, posiluje postavení UR a je taktéž zahrnuta a zveřejněna v rámci webu UR UK.
	Sběr dat a dalších podkladů s cílem zmapovat energetické hospodářství i jiné oblasti související s provozem a činností univerzity.	• Externím dodavatelem byl zpracován Plán energetického auditu, na jehož základě byla zadána veřejná zakázka na audit samotný. Dodavatel Energetického auditu byl následně vysoutěžen a započala přímá komunikace se zhotovitelem a sběr potřebných dat. • Souběžně byla data sesbírána jako podklad pro Plán energetického auditu zprostředkována COŽP, které na základě nich orientačně stanovuje uhlíkovou stopu UK.
	Zmapování vzdělávací činnosti a rozšíření přehledu o vědecké a výzkumné činnosti UK v oblasti udržitelného rozvoje.	• Vzdělávací programy, předměty, CŽV apod. - prvotní zmapování proběhlo prostřednictvím KooKooUR, přehled o rozvoji získán na základě projektu Zelené dovednosti na UK, jehož značná část čerpání směrem k fakultám je určena zejména k těmto účelům. • V rámci vědy a výzkumu započala spolupráce s OVaV na projektu Charleston, která napomůže zmapování výzkumných prací, které se dotýkají UR.

2. NÁBOR (VÝBĚROVÁ ŘÍZENÍ AP)

2.1. OTM-Recruitment Process (Guidelines)

Odpovídá: kvestor; PaMO EPMO

Akční plán 2024-2026	Plán 2024	Naplňování k 31. 12. 2024
OTM-Recruitment Process (Guidelines) Připravíme řešení pro jednoduchou inzerci na externích webových stránkách pro technicko-hospodářské pozice pro celou univerzitu. Pro zkvalitnění náboru akademických a vědeckých pracovníků a pracovníků využijeme dalších kanálů inzerce a sjednocené inzerce. Tím zlepšíme vnímání UK jako zaměstnavatele (Employer Branding). Připravíme metodiku pro vedoucí zaměstnance a zaměstnankyně k náborovému procesu. Připravíme Referral program, který bude motivovat současné	Průběžné školení personalistů v oblasti zadávání a správy inzerce pracovních pozic na portálech Alma Career.	• Průběžné školení personalistů napříč UK probíhalo kontinuálně. • Průběžné sjednocování inzerce pro pozice technickohospodářských pracovníků na externích job portálech, využívání prostředí portálů Alma Career pro employer branding (funkce firemního profilu, medailonků). • Pro zkvalitnění náboru akademických a vědeckých pracovníků a pracovníků aktivní využívání nejrozličnějších kanálů inzerce např. vedavyzkum.cz, eures.europa.eu.
	Zprovoznění automatického propisování inzerátů na portál Euraxess z interní aplikace pro výběrová řízení.	• Propisování inzerátů na portál Euraxess bylo zprovozněno, což podpoří mezinárodní dopad inzerovaných pozic. • Díky rozvoji interní aplikace na výběrová řízení průběžně dochází ke sjednocování inzerce pro akademické a vědecké pracovníky.

zaměstnance a zaměstnankyně, aby doporučovali vhodné uchazeče a uchazečky na volná pracovní místa. Integrální součástí náboru a výběru zaměstnanců a zaměstnankyň bude důraz na genderovou rovnost a podpora diverzity, vše v souladu s univerzitním Plánem rovných příležitostí. (navazuje na dosavadní aktivitu č. 3)		
---	--	--

2.2. Aplikace na výběrová řízení

Odpovídá: kvestor; ÚVT

Akční plán 2024-2026	Plán 2024	Naplňování k 31. 12. 2024
Pomocí nového software umožníme zadávání inzerce volných pozic na univerzitě v jednotném formátu, se všemi podstatnými náležitostmi a v odpovídajícím grafickém zpracování. Tento nástroj umožní sběr podkladů od uchazečů a uchazeček, práci výběrové komise, včetně jejího tajného hlasování v souladu s Řádem výběrového řízení. Aplikace bude funkční v češtině i angličtině.	Další vývoj aplikace pro výběrová řízení a přidání nových funkcionalit (např. funkcionality pro sběr dat o uchazečkách a uchazečích, nominování a schvalování výběrové komise na Přírodovědecké fakultě a na Filozofické fakultě) a následně jejich implementace na všechny testující fakulty (včetně spuštění jmenování komisí na Matematicko-fyzikální fakultě).	- Přírodovědecká a Filozofická fakulta používají aplikaci v rozsahu vypsání inzerátu a nominace komise pro všechna výběrová řízení dle Řádu výběrových řízení. - Fakulta Matematicko-fyzikální vedle použití aplikace pro vypsání inzerátu pro všechna výběrová řízení schválila spuštění elektronického příjmu přihlášek, a zároveň rozšíření provozu o nominace komisí.

(navazuje na dosavadní aktivitu č. 3)		
---------------------------------------	--	--

2.3. Kariérní stránky RUK

Odpovídá: kvestor; PaMO EPMO a OVV

Akční plán 2024-2026	Plán 2024	Naplnění k 31. 12. 2024
Provedeme revizi a aktualizaci univerzitních kariérních stránek s cílem co nejjednoduššího vzhledu napříč UK.	Upgrade příslušných webových stránek univerzity, příprava ideového záměru nové podoby jednotných kariérních stránek napříč UK	Příprava ideového záměru nové podoby jednotných kariérních stránek napříč UK nebyla vyhotovena, neboť se projednává podoba a úprava celých webových stránek UK. Poté bude řešeno, jak bude sekce kariéry v tomto celkovém konceptu pojata.
(navazuje na dosavadní aktivitu č. 1)	Aktualizace anglickojazyčné verze kariérních stránek UK.	Aktualizace informací anglické i české verze kariérních stránek UK proběhla.

3. HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ

3.1. Hodnocení akademických a vědeckých pracovníků a pracovníků

Odpovídá: kvestor; PaMO EPMO a Paedagogium

Akční plán 2024-2026	Plán 2024	Naplnění k 31. 12. 2024
Na základě sběru připomínek z fakult ohledně probíhajících hodnocení připravíme podklady k novelizaci opatření rektora „Rámcové principy	Nabídka šesti školení pro vedoucí pracovníce a pracovníky k hodnocení zaměstnankyň a zaměstnanců.	V roce 2024 proběhlo 6 školení k tématu hodnocení zaměstnanců (např. Proces hodnocení, motivace a cíle hodnocení).

kariérního rozvoje akademických a vědeckých pracovníků a lektorů na UK“. Novelizace by měla být ideálně navázaná na nový systém habilitací a profesorských řízení včetně povinností týkajících se pedagogických dovedností. (navazuje na dosavadní aktivitu č. 4)	Sběr námětů a zpětné vazby k dosavadní podobě hodnocení akademických a vědeckých pracovníků a lektorek a lektorů a přijetí případných opatření.	Sběr námětů a zpětné vazby probíhal průběžně, a to i v rámci účasti na centralizovaném rozvojovém projektu <i>Program podpory rozvoje oblasti vysokého školství, Strategie rozvoje lidských zdrojů pro roky 2024-25 (PPRO VŠ)</i> a provedeným interním šetřením na několika fakultách či prostřednictvím podpory při zavádění a rozvoji online aplikace na hodnocení akademických a vědeckých pracovníků a lektorek a lektorů.
---	--	---

3.2. Hodnocení technickohospodářských pracovníků a pracovníc

Odpovídá: kvestor; PaMO

Akční plán 2024-2026	Plán 2024	Naplňování k 31. 12. 2024
Nadále budeme pokračovat v hodnocení technickohospodářských pracovníků a pracovníc na ROZRUK.ⁱ Budeme poskytovat metodickou podporu fakultám při zavádění jejich opatření ohledně hodnocení technickohospodářských pracovníků a pracovníc vycházející z opatření rektora 53/2023 „Rámcové principy kariérního rozvoje technickohospodářských pracovníků na Univerzitě Karlově“.	Nabídka školení pro nové zaměstnankyně a zaměstnance a vedoucí pracovnice a pracovníky rozšířeného rektorátu k tématu hodnocení (proces, práce s aplikací, motivace k hodnocení, jeho smysl a cíle). Sdílení dobré praxe z hodnocení technickohospodářských pracovníků a pracovníků na rozšířeném rektorátu pro fakulty a součásti (např. setkání pro personalisty (popř. tajemníky) s tématem sdílení dobré praxe a seznámení s harmonogramem implementace nové celouniverzitní online aplikace).	- Na ROZRUK proběhlo pravidelné roční hodnocení zaměstnanců za rok 2023 (včetně nastavení cílů na rok 2024). - V roce 2024 proběhlo 6 školení k tématu hodnocení zaměstnanců (např. Proces hodnocení, práce s aplikací pro hodnocení, motivace a cíle hodnocení). - Probíhala pravidelná setkání personalistů a setkání tajemníků, kde byla problematika řešena. - Seznámení s harmonogramem implementace nové celouniverzitní online aplikace bylo ze strany rektorátu provedeno (k dispozici videonahrávky ze schůzek s personalisty a vedeny zápisy).

Budeme dále organizovat školení ohledně hodnocení, a to nejen pro vedoucí, ale i pro řadové zaměstnance a zaměstnankyně s důrazem na důležitost hodnocení. Poskytneme metodickou podporu pro fakulty/součásti v oblasti implementace online aplikace pro hodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň. <i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 5)</i>	Aktualizace metodických materiálů k hodnocení technickohospodářských pracovních a pracovníků (Příručka pro hodnocení zaměstnance, Příručka pro hodnotitele) a následné sdílení s fakultami a součástmi.	Byla provedena aktualizace metodických materiálů k hodnocení technickohospodářských pracovních a pracovníků a tyto materiály byly následně sdíleny s fakultami a součástmi.
	Metodická podpora při tvorbě a následné implementaci fakultních opatření pro hodnocení technickohospodářských pracovních a pracovníků.	Probíhala průběžná metodická podpora při tvorbě a implementaci opatření pro hodnocení technicko-hospodářských pracovních a pracovníků.
	Koordinace testování a následné implementace online aplikace pro hodnocení technickohospodářských pracovních a pracovníků na fakultách a součástech.	Probíhala koordinace testování a následné implementace online aplikace pro hodnocení technicko-hospodářských pracovních a pracovníků na fakultách a součástech.

3.3. Aplikace pro hodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň

Odpovídá: kvestor, ÚVT ve spolupráci s PaMO EPMO

Akční plán 2024-2026	Plán 2024	Naplnění k 31. 12. 2024
a) Aplikace pro hodnocení technickohospodářských pracovních a pracovních pro celou univerzitu: Předpokládá se implementace jednotného univerzitního portálu provázaného s personálním systémem v	Pořízení nové celouniverzitní online aplikace pro hodnocení technickohospodářských pracovních a pracovních (v rámci HR portálu) a její testování tak, aby hodnocení za rok 2024 již proběhlo novým způsobem v rámci nové aplikace.	- Probíhala koordinace testování online aplikace pro hodnocení technickohospodářských pracovních a pracovních na fakultách a součástech společně se zástupci fakult a součástí. - Fakulty a součásti si vydaly svá opatření děkana či ředitele součásti k organizaci a procesu hodnocení technickohospodářských pracovních a pracovních za rok 2024 (a pro roky následující).

souladu s <u>opatření rektora 53/2023 „Rámcové principy kariérního rozvoje technicko-hospodářských pracovníků na Univerzitě Karlově“</u>. b) Hodnocení akademických a vědeckých pracovníků a pracovníků pro celou univerzitu: Předpokládá se implementace modulu hodnocení vycházejícího ze stávajícího nasazení na Filozofické fakultě do celouniverzitního řešení. (navazuje na dosavadní aktivitu č. 4 a 5)	Metodická podpora a školení pro fakulty při zavádění či dalším rozvoji nové celouniverzitní aplikace na hodnocení technickohospodářských pracovníků a pracovníků.	• Metodická podpora a školení pro fakulty a součásti probíhala jak ze strany rektorátu univerzity, tak dodavatele aplikace (Elanor). V roce 2024 probíhaly i práce na aplikaci pro hodnocení akademických a vědeckých pracovníků (vyvíjené na Filozofické fakultě) • Aplikace je již spuštěna na Filozofické fakultě, Lékařské fakultě v Plzni a Katolické teologické fakultě. • Aplikace byla nově upravena dle požadavků Matematicko-fyzikální fakulty a byla jí poskytnuta k otestování. • Dále se průběžně pracuje na implementaci aplikace pro Fakultu humanitních studií (s předpokladem dokončení na začátku roku 2025). • Proběhla jednání týkající se implementace na Fakultě sociálních věd a na 2. lékařské fakultě (předpoklad spuštění v roce 2025). • Filozofická fakulta připravila uživatelskou dokumentaci pro práci s aplikací.
---	--	--

4. PRACOVNÍ PODMÍNKY A POSTUPY

4.1. Harmonizace HR postupů na součástech UK, včetně oblasti zaměstnaneckých benefitů

Odpovídá: Kvestor, členka kolegia rektorky pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj; PaMO EPMO a UK Point

Akční plán 2024-2026	Plán 2024	Naplnění k 31. 12. 2024
Pomocí pravidelných setkání personalistů a personalistek součástí univerzity a školení budeme podporovat sdílení dobré praxe a sjednocování postupů v personální agendě. Budeme rozvíjet a podporovat	Pravidelná setkávání personalistů ze všech součástí UK (na měsíční bázi případně dle aktuální potřeby). Náplní je sjednocování HR procesů a pracovněprávní dokumentace napříč UK v souvislosti se změnami legislativy a potřebami univerzity.	• Celoročně probíhala pravidelná setkávání personalistů ze všech fakult a součástí UK (na měsíční bázi, případně dle aktuální potřeby). Náplní bylo sjednocování HR procesů a pracovněprávní dokumentace napříč UK v souvislosti se změnami legislativy a potřebami univerzity.

nástroje na sdílení relevantních informací a dokumentů mezi personalisty a personalistkami všech součástí. Budeme nadále usilovat o harmonizaci zaměstnaneckých benefitů a odměňování v rámci UK (v souvislosti s vývojem legislativy). Rozšíříme stávající aktivity v oblasti wellbeingu a podpory zdraví zaměstnanců a zaměstnankyň.		- Fakultám a součástem byla poskytnuta metodika k procesu refundace odměn napříč UK v systému elektronické spisové služby. - K procesu i obsahu hodnocení technickohospodářských pracovníků a pracovníků byly poskytnuty metodické podklady. - Proběhla školení k aktuálním změnám v Zákoníku práce, změnám v nemocenském pojištění a na téma Exekucí. - Byla provedena dílčí úprava Vnitřního mzdového předpisu, jejímž obsahem bylo jednak přizpůsobení obsahu změně legislativy v oblasti mezd a dále pak došlo ke sjednocení mzdových tarifů pro jednotlivé mzdové třídy napříč univerzitou.
<i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 1, 8, 6)</i>	V oblasti preventivních aktivit vedoucích k upevnění zdravého životního stylu zaměstnanců a zaměstnankyň proběhnou následující nové aktivity: - o Den zdraví a krásy s klinikou estetické a laserové medicíny - o Den zdraví na UK (měření specifických hodnot testů z krve) - o nabídka zdravotních masáží zajišťovaná studujícími 1. LF - o nabídka vzdělávacích/leteckých programů ve výcvikovém středisku Czech Aviation Training Centre.	- Proběhly 3 preventivní Dny zdraví, které nabídly nové preventivní prohlídky (měření glykemie, krevních skupin, cholesterol), měření skladby těla, kapacity plic, samovyšetření prsu a varlat a mnoho dalších. - V třetím čtvrtletí byl spuštěn program zdravotních masáží pro zaměstnance UK zajišťovaný prostřednictvím studentů fyzioterapie na 1. lékařské fakultě. Poptávka enormně převýšila aktuální nabídku a program bude rozšířen. - Prosincovému kolegiu a rozšířenému kolegiu rektorky byl předložen materiál k informování fakult a součástí o výhodách zapojení do programu Multisport a o možnosti dotace karty zaměstnavatelem, aby měli všichni zaměstnanci UK rovný přístup k tomuto benefitu (předpoklad zapojení se ostatních fakult do programu v případě schválení vedením univerzity). - Byly spuštěny vzdělávací aktivity ve spolupráci s FNC Aviation Letiště VH, které nabízí ojedinělou možnost vyzkoušení si pilotního trenážeru a zahrnuje vzdělávací semináře z oboru seberozvoje (https://cuni.cz/UK-13741.html)
	Vznik nového Centra resilience UK (CR UK), jehož cílem bude posilovat komunitní i individuální odolnost	Centrum resilience v druhé polovině roku 2024 nabídlo tři desítky akcí studentům i zaměstnancům UK, které se soustředily na

	členů a členek komunity UK prostřednictvím systematického posilování specifických schopností, dovedností a znalostí zaměstnanců a zaměstnankyň, které mohou následně posloužit k lepšímu zvládnutí krizových nebo zátěžových situací. Od pilotního zimního semestru 2024 budou v rámci aktivit CR UK dostupné různé druhy podpůrných a vzdělávacích aktivit, např. workshopy na zvládnutí konfliktních situací a deeskalaci, na mediaci a schopnosti vyjednávání, první pomoc apod.	posílení odolnosti jednotlivců a na řešení a zvládnutí náročných životních a pracovních situací.
--	--	---

4.2. Onboarding

Odpovídá: Kvestor; PaMO EPMO

Akční plán 2024-2026	Plán 2024	Naplnění k 31. 12. 2024
Připravíme celkovou koncepci pro nové zaměstnance a zaměstnankyň (proces onboarding) s důrazem na preonboarding (tj. od oznámení o přijetí až do data nástupu), onboarding (první měsíce) až do 1. výročí smlouvy. Koordinace onboardingu s návaznými školeními (včetně zahrnutí tématu sociálního bezpečí a rovného zacházení).	Dotazníkové šetření na fakultách a součástech ohledně dosavadního nastavení procesu onboarding, analýza současného stavu onboarding na univerzitě a návrh nového jednotného nastavení napříč UK.	• Proběhlo dotazníkové šetření na fakultách a součástech ohledně dosavadního nastavení procesu onboarding a následná analýza současného stavu onboarding na univerzitě. • Byly připraveny metodické materiály pro ROZRUK, včetně metodiky pro rozhovor po zkušební době. • Ke zveřejnění na intranetu je připravena Onboarding příručka pro vedoucí zaměstnance. • V gesci Ombudsmanky UK byl vytvořen e-kurz s názvem Sociální bezpečí na RUK a součástech (probíhá nastavení začlenění kurzu do procesu onboarding napříč UK).

Vytvoření strategie práce s nově zaměstnanou osobou. Postupy ověříme v pilotním provozu na ROZRUK a následně budeme sdílet dobrou praxi fakultám. <i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 7)</i>		
---	--	--

4.3. Exit interview

Odpovídá: Kvestor; PaMO EPMO

Akční plán 2024-2026	Plán 2024	Naplňování k 31. 12. 2024
Q4/2024 z celkového AP Na základě analýzy současného stavu připravíme proces a metodiku pro práci se zaměstnancem či zaměstnankyní při odchodu ze zaměstnaneckého poměru. Získané informace budou použity pro zlepšení pracovních podmínek a snížení fluktuace. Postupy ověříme v pilotním provozu na ROZRUK a následně budeme sdílet dobrou praxi fakultám. <i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 1)</i>	Uskutečnění dotazníkového šetření na fakultách a součástech na téma výstupní pohovor a offboarding jako podkladu pro analýzu současného stavu.	• Proběhlo dotazníkového šetření na fakultách a součástech na téma výstupní pohovor a offboarding jako podklad pro analýzu současného stavu. • Vzhledem k jiným prioritám v oblasti HR (časté změny legislativy a úpravy interních systémů) bylo vytvoření metodiky posunuto na další období.

4.4. Vylepšení personálních systémů WhoIs a EGJE

Odpovídá: Kvestor; ÚVT

Akční plán 2024-2026	Plán 2024	Naplnění k 31. 12. 2024
Za účelem lepšího sběru dat a digitalizace některých agend vylepšíme personální informační systém WhoIs. Mnoho úprav je nutno zavést v závislosti na nové legislativě. Zdokonalíme systém EGJE tak, aby v něm automatizovaně probíhaly operace, které je doposud potřeba dělat ručně a při vysokém počtu zaměstnaných osob to klade nároky na kapacitu v HR. Sladíme systémy EGJE a WhoIs tak, aby nebylo nutné zadávat duplicitně shodné údaje do obou systémů. Budeme dbát na dvojjazyčnost. <i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 2)</i>	Pro plánovaný upgrade mzdového systému EGJE a sjednocování procesů a postupů v této oblasti napříč UK bude do konce roku 2024 vypracován proof of concept ze strany dodavatele.	• Pro plánovaný upgrade mzdového systému EGJE a sjednocování procesů a postupů v této oblasti napříč UK byl zadán dodavateli požadavek na vytvoření Proof of Concept (PoC) s termínem předložení do konce roku 2024. • Termín dodání PoC byl dodavatelem posunut na první čtvrtletí 2025.
		• Průběžně probíhala implementace nových požadavků v personálních systémech vyplývajících ze změn pracovněprávní legislativy. • Průběžně probíhalo několik upgradů mzdového systému EGJE za účelem sjednocení procesů a postupů napříč UK.

4.5. Administrace pracovních cest a evidence mobilit

Odpovídá: Kvestor; ÚVT

Akční plán 2024-2026	Plán 2024	Naplnění k 31. 12. 2024
V průběhu období realizace implementujeme jednotné provozní řešení aktuálně připravované do pilotního provozu. Jedná se o postupné zapojení gestorem určených fakult a součástí s cílem sjednotit agendu dle jednotné metodiky. (navazuje na dosavadní aktivitu č. 12)	Otestování připraveného řešení klíčovými uživateli, tj. Přírodovědeckou fakultou, Matematicko-fyzikální fakultou, Filozofickou fakultou a Farmaceutickou fakultou.	Jednotná metodika byla přepracována do technického zadání. Jednotné řešení bylo připraveno na 85 %, otestováno EPMO a prezentováno zástupcům Přírodovědecké, Matematicko-fyzikální, Filozofické, Farmaceutické fakulty a Lékařské fakulty v Hradci Králové. Během testování nebyla zaznamenána žádná kritická připomínka.
	Zahájení pilotního provozu na Přírodovědecké fakultě.	Přírodovědecká fakulta paralelně připravila pilotní provoz vlastního formuláře v rozhraní stejného informačního systému.

5. REFORMA DOKTORSKÉHO STUDIA

5.1. Rozvoj Platformy doktorského studia

Odpovídá: Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost; ODS OSZS

Akční plán 2024-2026	Plán 2024	Naplnění k 31. 12. 2024
Zajistíme rozvoj studujících doktorských studijních programů v oblasti soft skills, které studující využijí v rámci svého studia i mimo ně. Důraz bude kladen také na dovednosti vědecko-výzkumného charakteru.	Rozpracování nového portfolia kurzů Platformy doktorského studia na základě konceptu The European Competence Framework for Researchers (ResearchComp) a realizace části z nich od akademického roku 2024/2025. Využití poznatků z národního projektu PPROVŠ – Příprava na	- Byla vytvořena pracovní skupina, která započala s rozpracováním jednotného vzdělávacího systému pro doktorandy a postdoky na Univerzitě Karlově. Do poloviny roku 2025 připraví jednotnou koncepci vzdělávání podle metody The European Competence Framework for Researchers (ResearchComp) a s využitím celonárodního centralizovaného projektu PRVOŠ. V roce 2024 došlo ke dvěma koordinačním schůzkám a sběru dat. - V zimním semestru proběhlo v rámci pilotního nasazení sedm workshopů/kurzů v anglickém jazyce zaměřených doktorandy a

Záměr má i komplementární dopady v oblasti zvýšení úspěšnosti doktorského studia, lepší informování o studijním rámci a propojování studentů s cílem snižování jejich atomizace a podpoře multidisciplinarity. (navazuje na dosavadní aktivitu č. 20)	implementaci reformy doktorského studia pro roky 2024-2025.	mladé vědecké pracovníky na UK. Kurzy vycházejí z Evropského kompetenčního rámce pro vědecké pracovníky (ResearchComp) • Proběhla tematická prezentace (How to use ResearchComp? A practical example) na online konferenci v rámci CoimbraGroup - https://www.inspiring-era.eu/. Výstup odráží dlouhodobou diskusi mezi VŠ k nastavení adekvátního centrálního portfolia dalšího podpory doktorandů. • Probíhala spolupráce a aktivní výměna informací k portfoliu kurzů pro doktorandy v rámci Odborné rady PA2 NCIP VaVal (Projekt Národní centrum pro informační podporu výzkumu, vývoje a inovací MS 2101) pod vedením Národní technické knihovny. Význam této platformy je spatřován v adekvátním nastavení formátu spolupráce a formátu kurzů, které je možné využít a sdílet pro doktorandy UK. • V zimním semestru proběhlo v rámci pilotního nasazení sedm workshopů/kurzů v anglickém jazyce zaměřených na mladé vědecké pracovníky na UK. Kurzy vycházejí z Evropského kompetenčního rámce pro vědecké pracovníky (ResearchComp) - viz též 8.1.
	Spuštění aplikace Doctoral Café od akademického roku 2024/2025.	• spuštění aplikace <i>Doctoral Café</i> pro všechny doktorandy a doktorandky v říjnu 2024. • evaluace úvodního nasazení aplikace Doctoral Café (cca 50 registrovaných uživatelů) s cílem přípravy dílčí kampaně vůči cílové skupině doktorandů.
		• Od dubna 2024 spuštěn univerzitní newsletter pro doktorandy; od června 2024 uveřejňovány pravidelné měsíční příspěvky o aktivitách pro doktorandy na sociálních sítích univerzity; od října 2024 (pilotní) zavedení automatických notifikací (stručných jednorázových informačních zpráv) v SIS pro nové doktorandky a doktorandy i jejich školitele za účelem zvýšení jejich úvodní informovanosti o právech, povinnostech i dostupné podpoře. • V roce 2024 realizovány 4 setkání skupinového kariérního poradenství pro doktorandy.

		Došlo k úpravě filtru v SIS, podle kterého lze oslovovat studenty na specifická témata jejich disertační práce (přetrvává problematika nekompletnosti dat).
--	--	---

5.2. Nový systém financování doktorského studia

Odpovídá: Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost; ODS OSZS

Akční plán 2024-2026	Plán 2024	Naplnění k 31. 12. 2024
V návaznosti na změny na národní úrovni vyplývající zejména z úpravy financování a přijetí novely zákona o vysokých školách připravíme nový systém financování doktorského studia. Cílem reformy je vedle změny financování i změna dosavadního rámce – přijímací řízení, standardy studijních programů i školitelů a školitelek, podpora rozvoje soft skills, optimalizace počtů i integrace studujících apod. Nový systém financování doktorského studia budeme	Úprava podmínek a představení nových nástrojů v rámci přijímacího řízení do doktorských studijních programů ve vztahu k očekávané novele zákona o vysokých školách. Využití poznatků z kulatých stolů v rámci národního projektu PPROVŠ.	- Zvýšená metodická pozornost byla věnována nastavení podmínek přijímacího řízení do doktorských studijních programů; fakultám byla v dubnu 2024 sdílena <i>“Metodika k možnostem nastavení přihlášky do doktorských studijních programů”</i>, kterou lze využívat do PŘ 2025/2026. - AS UK byl v červnu 2024 schválen návrh úpravy Řádu přijímacího řízení, aby bylo možné od akademického roku 2025/2026 aktivně pracovat s formou studia při přijímacím řízení do doktorských studijních programů, pokud jsou akreditovány a vypsány pro daný akademický rok v obou formách studia. Vedením fakult byla nabídnuta možnost konzultací. - Fakultám byly v srpnu 2024 prezentovány další upřesňující metodiky <i>„Výstupy z konzultací v otázkách přijímacího řízení do DSP UK“</i> a <i>„Výstupy ze Setkání k správě společně akreditovaných DSP“</i>. - Ve spolupráci s ÚVT probíhala finalizace technické podpory a rozhraní k novým funkcím. - V rámci koordinace národního PPROVŠ realizace 4 konsorcií, 3 kulatých stolů a moderace cca 25 online tematických schůzek.

vytvářet s důrazem na kvalitu, a úspěšné dostudování ve standardní době studia navýšené o jeden rok. (navazuje na dosavadní aktivitu č. 19)	Finalizace návrhu Standardů doktorských studijních programů UK a jeho předložení ke schvalování orgánům UK.	• Záměr je jednou z reakcí univerzity na podporu zvýšení počtu absolventů v SDS+1, zde konkrétně pomocí komparace požadavků a povinností v rámci individuálních studijních plánů studentů doktorského studia napříč fakultami UK dle oborové spřízněnosti. Konkrétním cílem aktivity je dospět k oborově senzitivním standardům doktorských studijních programů UK, které by do budoucna sloužily jako ukazatel adekvátní zátěže při předkládání nové akreditace (a hodnocení) doktorského studijního programu. • Byl připraven návrh <i>“Standardů doktorských studijních programů Univerzity Karlovy”</i>, který zahrnuje poznatky z celonárodní diskuse VŠ v rámci centralizovaného projektu PRVOŠ. Návrh byl v posledním čtvrtletí 2024 předložen k diskusi v rámci UK (kolegium rektorky, porada proděkanů odpovědných za doktorské studium, pracovní skupina pro reformu doktorského studia).
	Příprava Standardů školitele na UK, následná vnitrouniverzitní diskuse a předložení návrhu ke schvalování orgánům UK.	• Na základě návrhu Rady vysokých škol a České asociace doktorandek a doktorandů a s využitím výsledků celonárodní diskuse v rámci projektu PRVOŠ byl připraven návrh Standardu školitele a předložen na prosincové jednání kolegia rektorky. Po schválení kolegiem rektorky bude návrh předložen do celouniverzitní diskuse (v roce 2025).
	Příprava podkladů pro úpravu vnitřní legislativy univerzity, zejména Studijního a zkušebního řádu, do níž budou zapracovány priority univerzity a ustanovení novely zákona o vysokých školách, která se týká doktorského studia. Ke schvalování v rámci orgánů univerzity bude předloženo v závislosti na konečné podobě a platnosti novely zákona o vysokých školách.	• Probíhaly práce na novém znění Studijního a zkušebního řádu, který zahrne jak změny, které vyplývají ze změny zákona o vysokých školách, tak výsledky diskusí s ostatními VŠ v rámci PRVOŠ, tak potřebné požadovaná praxe univerzity. • Bylo rozhodnuto o navýšení o minimální výše doktorandského stipendia na částku 12.500 Kč z částky 10.500 Kč.

	Zefektivnění nastavení modulů Studijního informačního systému, zejména PHDISP, s důrazem na nově zapsané studující v doktorských studijních programech.	• Modul PHDISP byl v srpnu 2024 finalizován a s fakultami sdílen manuál „<i>Správa agendy doktorského studia v SIS</i>“, ke kterému byl v říjnu organizován seminář. • Ve spolupráci s Ekonomickým oddělením RUK a ÚVT byla v červnu 2024 realizována úprava aplikace Odměny školitelům v SIS. K této problematice byl vytvořen návod a aktualizována metodika. Tématem se zabýval i výše uvedený seminář pro fakulty 2024. • Nadále docházelo k zefektivňování získávání a přesnosti dat o doktorském studiu.
--	---	--

6. DIVERZITA A INKLUZE

6.1. Genderová rovnost

Odpovídá: Členka kolegia rektorky pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj; UK Point

Akční plán 2024-2026	Plán 2024	Naplnění k 31. 12. 2024
Budeme nadále pracovat na implementaci Plánů rovných příležitostí a na získávání dat, abychom aktivity mohli dobře zacílit.	Příprava nového Plánu rovných příležitostí pro léta 2025-2027 na základě zkušeností z plnění prvního Plánu, z genderového auditu a interního re-auditů.	• Plán rovných příležitostí byl vytvořen a schválen kolegiem rektorky 25.11.2024 a projednán rozšířeným kolegiem rektorky 2.12.2024.
V Plánu rovných příležitostí pokrýváme vícero oblastí a zaměříme se na celkovou kultivaci prostředí a rovnost v intersekčním pojetí.	Realizace dotazníkového šetření zaměřeného na zjištění potřeb a situace pečujících z řad studujících i zaměstnanců.	• Dotazníkové šetření bylo realizováno ve spolupráci se Sociologickým ústavem AV ČR a jeho výsledky byly využity pro tvorbu nového Plánu rovných příležitostí.
Nadále budeme sdílet dobrou praxi s českými vysokými	Vytvoření nové univerzitní ceny za přínos k rovným příležitostem a první udělení tohoto ocenění (Cena manželů Coriových).	• Bylo vydáno OR č.14/2024 Statut Ceny Univerzity Karlovy za přínos k rovným příležitostem – Ceny manželů Coriových • Cena byla poprvé vyhlášena a slavnostně udělena na slavnostním aktu 17. listopadu 2024.

školy, ale také na mezinárodní úrovni. (navazuje na dosavadní aktivitu č. 8, 9)		V září 2024 byla podána žádost o dotaci na vybudování dětské skupiny (DS) v prostorách rektorátu (rozhodnutí očekáváno na začátku roku 2025).
--	--	---

6.2. Přijímání rozmanitosti

Odpovídá: Členka kolegia rektorky pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj; UK Point

Akční plán 2024-2026	Plán 2024	Naplnění k 31. 12. 2024
V Plánu rovných příležitostí budeme nadále pracovat s tématem rovnosti v intersekčním pojetí. Jeho součástí bude stále vytváření bezpečného prostředí, kde není místo pro jakékoli projevy diskriminace nebo znevýhodňování na základě genderu, etnického původu, rasy, rodinného stavu, věku apod. Budeme budovat otevřenou organizační kulturu, kde je diverzita kladně ceněným aspektem a podporuje různorodost v širokém slova smyslu. (navazuje na dosavadní aktivitu č. 9)	Navázání spolupráce s organizací Pride Business Forum, která sdružuje zaměstnavatele, jež se zasazují o rovnost podmínek pro LGBTQ+. Příprava návrhu "Principů inkluzivní komunikace na UK" a její projednání Radou pro rovné příležitosti a kolegiem rektorky.	- Dne 4.9. bylo podepsáno Memorandum o spolupráci s Nadačním fondem Pride Business Forum a závazky, které z něj vyplývají, byly zahrnuty do nového Plánu rovných příležitostí. - Rada pro rovné příležitosti UK vytvořila dokument Principy inkluzivní komunikace a informovala o něm kolegium rektorky (další kroky plánovány na počátek roku 2025).

7. INTERNACIONALIZACE INSTITUCE

7.1. Internacionalizace instituce

Odpovídá: Členka kolegia rektorky pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj; UK Point

Akční plán 2024-2026	Plán 2024	Naplnění k 31. 12. 2024
UK se v mnoha strategických dokumentech zavázala k vytváření odpovídajícího zázemí zahraničním vědeckým pracovníkům a pracovnícím, jež je kritickou podmínkou kvality a konkurenceschopnosti. Abychom zvýšili počet akademických a vědeckých pracovníků a pracovníc ze zahraničí či s dlouhodobou zahraniční zkušeností, nabídneme jim možnost zapojit se do našich stávajících týmů a díky zajištění dvojjazyčného prostředí a podpore od CU Staff Welcome Centre (SWC) jim poskytneme kvalitní zázemí a podpůrné služby, aby se mohli věnovat výuce, bádání i standardnímu kariérnímu postupu, nikoli překonávání překážek spojených s životem a pracovním působením v jiné zemi.	Příprava nového konceptu intenzivních večerních kurzů českého jazyka pro zahraniční zaměstnance ve spolupráci s Ústavem jazykové a odborné přípravy s cílem co nejrychlejší adaptace zahraničních zaměstnanců a zaměstnankyň na české prostředí.	Kurzy českého jazyka byly úspěšně realizovány a celkem absolvovalo tyto intenzivní kurzy češtiny 30 zahraničních zaměstnanců.
	Implementace překladačů a nástrojů umělé inteligence do podpory dvojjazyčného prostředí na UK (např. pro překlady vybraných textů nebo pro zpracovávání odvodů z mezd do zahraničí).	- SWC nadále koordinuje překladatelskou činnost na UK, - Nově SWC zařadilo do procesu koordinace překladů i dostupné nástroje AI (využívání nástrojů Chat GPT, DeepL a Google Translator pro neoficiální dokumenty a omezenější využívání externích překladatelských společností) - Úzká spolupráce s fakultami a součástmi při podpoře jejich překladů webových stránek
	Analýza univerzitních materiálů pro zahraniční agendu a stanovení oblastí, pro které bude zpracován návazný metodický materiál související se zaměstnáváním cizinců na UK (primárně HR oblast např. Metodika vysílání zaměstnanců UK do zahraničí, Ucelený přehled daňových povinností z pohledu zaměstnance/zaměstnavatele,	1.7. 2024 vešla v platnost celouniverzitní Metodika zaměstnávání zahraničních zaměstnanců na UK (umístěna na Intranetu UK), a tím sjednotila procesy na UK v oblasti mzdové a personální, i celý proces onboardingu se tak značně sjednotil.

SWC bude nadále poskytovat ucelený praktický servis příjíždějícím a jejich rodinám, ale bude také metodickým centrem pro stávající zaměstnance a zaměstnankyně UK, kteří jsou v procesu onboardingu zahrnutí a fakticky zahraniční pracovníky přijímají na svá pracoviště (personální odd., vedoucí projektů, aj.). Mezi pravidelné onboardingové akce SWC zařadí Welcome days pro nové zahraniční vědecké pracovníky a pracovnice, aby se po příletu do ČR rychleji zadaptovali a dále bude poskytovat intenzivní semestrální kurzy českého jazyka, které podpoří rychlejší adaptaci na české prostředí. SWC připraví jednotné metodické materiály/postupy a tím sjednotí procesy na UK, bude koordinovat překladatelskou činnost na UK a zvyšovat tak nadále dvojjazyčné prostředí, připraví ve spolupráci s CŽV vzdělávací semináře zabývající se problematikou mezikulturní komunikace.	Zdravotní pojištění zaměstnanců apod.). Vyhlášení nového výběrového řízení na poskytování externích poradenských služeb při výjezdech a příjezdech zaměstnankyň a zaměstnanců, které budou plynule navázány na předchozí rámcovou smlouvu.	• Výběrové řízení bylo úspěšně vyhlášeno a dokončeno, v červenci 2024 byla uzavřena rámcová dohoda s konzultační společností Proxy a.s. • Fakulty a součásti byly informovány o tom, že mohou čerpat na tyto přeshraniční služby finanční prostředky a služby z centrálních prostředků rektorátu.
---	--	--

(navazuje na dosavadní aktivitu č. 10 a 11)		
		V roce 2024 proběhly celkem 2 Welcome days pro zahraniční zaměstnance (v zimním i letním semestru) za spoluúčasti dalších relevantních odborů RUK a tento koncept se osvědčil (https://cuni.cz/UKEN-2104.html).

8. PODPORA POSTDOKTORANDŮ A POSTDOKTORANDEK

8.1. Podpora postdoktorandů a postdoktorandek

Odpovídá: Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost; OVaV

Akční plán 2024-2026	Plán 2024	Naplňování k 31. 12. 2024
Zaměříme se na podporu kariérního růstu a osobního rozvoje prostřednictvím různých iniciativ, včetně mentorovacích programů a profesních rozvojových seminářů. Na tyto aktivity budeme také hledat externí zdroje. Budeme proaktivně podporovat interdisciplinární výzkum a budovat silnější vazby s komunitou českých vědců a vědkyň žijících v zahraničí.	Příprava a podání projektu Marie Skłodowska-Curie Actions Cofund, díky kterému bude UK moci přijmout v období 2025-2028 dvacet zahraničních postdoktorandů a postdoktorandek.	Projekt Charleston podaný do MSCA COFUND byl Evropskou komisí podpořen, začaly přípravy na realizaci (od 1.1.25).
	Zmapování a vyhodnocení efektivity podpory poskytované postdoktorandkám a postdoktorandům na UK, na tomto základě její revize.	Proběhla dvě setkání s komunitou postdoktorandů a deset setkání s kontaktními osobami na fakultách. Na jejich základě došlo k revizi poskytovaných benefitů a zařazení nových podpůrných nástrojů (vzdělávání a mentoring).
	Restrukturalizace uzlu Postdoctoral Hub tak, aby poskytoval relevantní informace v přehledné podobě.	Došlo k první fázi revize webu Postdoctoral Hub (zařazení nabídky vzdělávání, mentoringu) s tím, že dokončení proběhne na začátku roku 2025 se spuštěním programu Charleston.
Budeme průběžně sledovat a vyhodnocovat genderovou dimenzi vývoje počtu žen a	Vytvoření systému vzdělávání pro postdoktory, jeho pilotní nasazení v zimním semestru 2024/2025.	V zimním semestru proběhlo v rámci pilotního nasazení sedm workshopů/kurzů v anglickém jazyce zaměřených na mladé vědecké pracovníky na UK. Kurzy vycházejí z Evropského

mužů na postdoktorských pozicích. Budeme sdílet dobrou praxi pracovišť s vyrovnanějším zastoupením (ve vazbě na zastoupení v pregraduálních a doktorských studiích). (navazuje na dosavadní aktivitu č. 13)		kompetenčního rámce pro vědecké pracovníky (ResearchComp) (viz též 5.1)
	Spuštění výzvy pro mentory („call for mentors“) v rámci schválené koncepce mentoringu na UK.	• Call for mentors byl vyhlášen v období srpen-říjen 2024. Během otevřené výzvy se přihlásilo 52 seniorních vědců z UK i zahraničních univerzit, ze kterých si budou mladí vědečtí pracovníci na UK vybírat svoje mentory.
	Vytvoření digitálního nástroje Kariérních rozvojových plánů pro postdoktorandky a postdoktorandy.	• Probíhaly přípravné práce na vytvoření digitálního nástroje na jednotné kariérní plány • Vývoj digitálního nástroje byl z důvodů nedostatečné personální kapacity odložen na další období.
	Úprava databáze na UK tak, aby mohl být sledován počet mužů a žen na postdoktorandských pozicích.	• Databáze postdoktorandů na UK byla upravena tak, že lze sledovat počet a žen a mužů. Podíl žen-postdoktorandek se mezi lednem a listopadem 2024 zvýšil z 39 % na 42 %. • V roce 2024 proběhly Call for mentors a Call for mentees v rámci pilotního ročníku mentoringového programu.

9. REFORMA GRANTOVÉ PODPORY

9.1. Podpora podávání grantových projektů

Odpovídá: Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost; OVaV

Akční plán 2024-2026	Plán 2024	Naplnění k 31. 12. 2024
Za účelem navýšení počtu žádostí a úspěšnosti v mezinárodních grantových schématech (zejména zdroje z komunitárních programů Horizont Evropa a Erasmus+ KA2) budeme využívat možnosti interních finančních	Pokračování workshopů ve spolupráci s Expertní skupinou pro ERC granty a aktualizace informačních brožur.	• Proběhlé workshopy (květen, červen, září) • Vytvoření informační brožury pro ERC Synergy granty <i>"How to write a strong ERC proposal"</i> • Rozvíjení nastaveného systému podpory pro žadatelky/žadatele z lékařských oborů; vzájemná spolupráce a úzký kontakt se "světlonoši" (Světlonoši jsou ERC průvodci/mentori. Jsou to dva lidé, které nabízíme lékařským fakultám, kterým se zatím průnik do ERC nepodařil. Tito průvodci se individualizovaně s žadateli o ERC

nástrojů, jako je stabilní a dlouhodobý program finanční podpory navrhovatelům a navrhovatelkám kvalitních projektů do soutěže ERC a další rozšiřování expertní pomoci Evropského centra při předkládání žádostí o zahraniční granty. Podpora podávání grantových projektů projde celkovou restrukturalizací tak, abychom podávali více žádostí o tyto projekty. <i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 18)</i>		scházejí, probírají s nimi jejich žádost a pomáhají ji formovat a směřovat).
	Zahájení kampaně za účelem získání co nejvíce kvalitních žadatelů o Postdoctoral Fellowships – Marie Skłodowska-Curie Actions.: - interní inzerce mezi proděkankami a proděkany pro vědu a grantovou problematiku, doktorské studium a rozvoj a vedoucí projektových oddělení a oddělení vědy na fakultách a vysokoškolských ústavech, - nahlášení témat a supervizorů ze strany fakult; - vytvoření letáku a externí inzerce (Euraxess, Crowdhelix, LinkedIn).	• Kampaň za účelem získání co nejvíce kvalitních žadatelů o Postdoctoral Fellowships – Marie Skłodowska-Curie Actions. ○ Interní inzerce mezi proděkankami a proděkany pro vědu a grantovou problematiku, doktorské studium a rozvoj a vedoucími projektových oddělení a oddělení vědy na fakultách a vysokoškolských ústavech, ○ Nahlášení témat a supervizorů ze strany fakult; https://ec.cuni.cz/EC-215.html ○ Vytvoření letáku a externí inzerce (Euraxess, Crowdhelix, LinkedIn). https://ec.cuni.cz/EC-213.html
	Nalezení vhodného formátu a realizace informačních setkání s grantovými poradkyněmi a poradci a také s vědci a vědkyněmi pro lepší využívání možností komunitárních programů (např. možnosti financování z Horizontu Evropa či Erasmus+).	• Realizace informačních setkání s grantovými poradkyněmi a poradci a také s vědci a vědkyněmi pro lepší využívání možností unijních programů (např. možnosti financování z Horizontu Evropa či Erasmus+).

10. KARIÉRA VE VÝZKUMU A ROZVOJ TALENTŮ

10.1. Habilitační a jmenovací řízení

Odpovídá: Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost, prorektor pro akademické kvalifikace; OVaV

Akční plán 2024-2026	Plán 2024	Naplnění k 31. 12. 2024
Pro habilitační a jmenovací řízení budou připravena upravená doporučená kritéria jak pro vědeckou, tak pro pedagogickou činnost, reflektující zejména kvalitu vědecké a pedagogické práce na fakultách (kariérní řády). Řízení by také měla reflektovat nová opatření k zamezení střetu zájmu. Budeme sledovat a vyhodnocovat genderovou a věkovou strukturu řízení napříč obory a fakultami. <i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 1 a 4)</i>	Úprava pravidel pro habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem – příprava nového opatření rektora, které více zdůrazní kvalitativní kritéria, roli komisí a rovné příležitosti během řízení. Implementace nových pravidel týkajících se střetu zájmů do všech řízení podávaných v roce 2024.	1. 1. 2024 vstoupilo v platnost OR 55/2023 Předcházení střetu zájmů v habilitačním řízení a v řízení ke jmenování profesorem, které zavádí do praxe pravidla pro zamezení střetu zájmu. - Probíhaly dokončovací práce na úpravě kritérií a pravidel pro habilitační řízení (HŘ) a řízení řízení ke jmenování profesorem (JŘ). Z široké diskuse o přijetí upravených pravidel pro HŘ a JŘ během roku 2024 vzešlo rozhodnutí o vytvoření zcela nového OR z důvodu větší přehlednosti - V listopadu a prosinci 2024 přípravné práce na finální verzi dokumentu (předpoklad účinnosti nového OR od 28. 2. 2025) - Třetí role univerzity, stejně tak jako propojení HŘ a JŘ s kariérním řádem, byla začleněna do vznikajícího OR formou samostatného oddílu (výslovně se k těmto kritériím budou muset v hodnocení uchazeče vyjádřit komise).

10.2. Komunikace vědy (Nová aktivita)

Odpovídá: prorektor pro vnější vztahy; OVV

Akční plán 2024-2026	Plán 2024	Naplňování k 31. 12. 2024
Budeme popularizovat vědecké výstupy akademiček a akademiků napříč UK, komunikovat vědecké poznatky veřejnosti, budeme pokračovat v popularizačně naučné činnosti, vystupování v médiích a na sociálních sítích, budeme se zapojovat do vědeckých soutěží typu FameLab. Připravíme a nabídneme kurzy a workshopy zaměřené na zvyšování kompetencí akademických zaměstnanců a zaměstnankyň UK v oblasti popularizace vědeckých výstupů, mediální zdatnosti při vystupování v médiích. Budeme poskytovat know-how a podporu pro účast na akcích popularizujících vědu typu Noc vědců. Aktivní medializací výstupů z UK a přípravou materiálů pro různé cílové skupiny	Realizace velkých akcí popularizujících vědu se zastoupením UK: - Veletrh vědy, - VědaFest, - Noc vědců, - vědecká soutěž pro studující FameLab apod.	• Veletrh vědy – Konání akce 30.5.-1.6.2024 (hl.organizátorem AV ČR) – Za UK prezentovalo 9 fakult a součástí (program v podobě pokusů, kvízů, praktických nácviků první pomoci, sběru dat pro výzkum) – Přednášky na téma <i>Volby, dezinformace a technologie: co znamená umělá inteligence (nejen) pro nadcházející volby do evropského parlamentu?</i> (Mgr. Michal Šenk) • VědaFest – Konání akce 19.6.2024 – Téma: “Věda vzdělávání” – https://www.vedafest.cz – Za UK se v roce 2024 zúčastnilo celkem 13 fakult + prezentanční místo 4EU+ + 2 prezentační centrální místa o UK včetně chill-out zony pro příchozí pedagogy ZŠ a SŠ – Program UK (hry pro děti, demonstrace práce pracovišť UK) – Akci navštívilo cca 14 000 lidí (nárůst o 15 procent proti roku 2023) • Noc vědců – Konání 27.9.2024 na 3 místech v Praze a 2 místech v Hradci Králové – Nově v roce 2024 pod národní koordinací Univerzity Palackého a VŠCHT (s organizačním přispěním ostatních pražských veřejných vysokých škol včetně UK) – 3 000 programových bodů napříč 300 institucemi v 50 místech celé České republiky – UK realizovala 115 bodů programu – Zapojení 16 fakult+ÚJOP – Návštěvnost cca 100 000 lidí

v jednotném stylu budeme nadále zvyšovat povědomí o značce „Univerzita Karlova“ jako významné vědeckovýzkumné a vzdělávací instituci plnící ve společnosti zásadní „třetí roli“ opinion leadera.		• FameLab – Národní kolo vědecké soutěže FameLab proběhlo 17.9.2024 v Míčovně Pražského hradu. – Účastnilo se 9 finalistek a finalistů napříč univerzitami ČR, pod záštitou a s osobní účastí britského velvyslance Matta Fielda. – Vítězem se stal student neurověd z Masarykovy univerzity v Brně, který ČR reprezentoval v listopadu na mezinárodním finále.
	Průběžná popularizace vědeckých výstupů akademiků a akademiček UK v univerzitním on-line a tištěném magazínu Forum; rozšíření formátu o krátká videa propagující pestrost vědy na UK.	• V on-line a tištěném Foru probíhala popularizace průběžně: • rubriky Věda (https://www.ukforum.cz/rubriky/veda) a Academia (https://www.ukforum.cz/rubriky/academia); • v rámci cyklu videí Věda na UK vzniklo v roce 2024 osm videí https://www.ukforum.cz/rubriky/veda/tag/V%C4%9Bda%20na%20UK
	Pilotní sběr kontaktů mediálně zdatných odborníků a odborníků z fakult a součástí, jež budou využity jako vstupní data pro budoucí online databázi (její spuštění je plánováno na rok 2025).	• Bylo shromážděno na 400+ kontaktů napříč UK. • V rámci spolupráce a partnerství s Českou televizí byla připravena smlouva s ČT o poskytnutí seznamu univerzitních odborníků a odborníků pro účely zpravodajských a diskusních pořadů, anket apod. • Byla zahájena realizace databáze společně s ÚVT UK.
	V rámci sjednocování vizuální prezentace na UK se zaměříme zejména na sjednocení názvů a zkratk na úrovni fakult a součástí UK, grafické sjednocení roll-upů, vybraných (zejména propagačních) webů a posterů, postupné sjednocení grafických prvků v oblasti komunikace na sociálních sítích.	• V roce 2024 proběhlo sjednocení názvů sociálních médií fakult a součástí, aby korespondovaly s celouniverzitními sociálními médii (SoMe). • Probíhaly diskuze k problematice fakultních propagačních log a dalších vizuálů fakult/součástí na úrovni PR/MKT oddělení fakult a skrze Komisi pro komunikaci a PR (KaPR). • Byly zpracovány grafické vzory pro použití na celouniverzitních i fakultních SoMe.
	V rámci popularizace vědeckých výsledků budou v první polovině	• Proběhlo 12 odpoledních kroužků

	roku 2024 probíhat odpolední kroužky pro nadané žáky.	
	Na půdě Didaktikonu budou od září 2024 nabídnuty vzdělávací workshopy, které budou doplňovat nabídku přednášek Juniorské UK.	• Proběhlo 8 workshopů

10.3. Panel (mladých) vědkyň a vědců (Nová aktivita)

Odpovídá: Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost; OVaV

Akční plán 2024-2026	Plán 2024	Naplňování k 31. 12. 2024
Za účelem zastoupení mladých vědeckých pracovníků a pracovníků (early career stage researchers, R2) v poradních orgánech a získávání jejich zpětné vazby připravíme koncepci poradního orgánu nebo neformální skupiny, ve které budou zastoupeni perspektivní vědkyně a vědci s výraznou zahraniční zkušeností, napříč vědními obory. Po schválení koncepce vedením univerzity bude skupina ustavena a vedení se s ní bude pravidelně setkávat k	Příprava konceptu a ustavení panelu (mladých) vědkyň a vědců, jeho první setkání s vedením univerzity	• Byl připraven a odsouhlasen koncept. • KR byli také navrženi členové a členky tohoto panelu. Panel se však nesešel.

tématům jako např. grantové příležitosti, pracovní podmínky, pracovní prostředí, kariérní růst atd. nebo získávat feedback ke strategickým dokumentům/opatřením týkající se této skupiny.		
---	--	--

11. INTERNÍ KOMUNIKACE

11.1. Interní komunikace

Odpovídá: Kancléřka; kancelář rektorky

Akční plán 2024-2026	Plán 2024	Naplnění k 31. 12. 2024
Navážeme na dosavadní aktivity a zaměříme se především na komunikaci mezi rektorátem a součástmi univerzity.	Napojení všech útvarů rozšířeného rektorátu včetně vysokoškolských ústavů, účelových zařízení a jiných pracovišť do univerzitního intranetu.	- Technické a obsahové zajištění Intranetu je v provozu od června 2024. - V průběhu července 2024 proběhla revize obsahu a vizuálu. - Oficiálně byl Intranet uveden do užívání pro uživatele RUK v srpnu 2024 prostřednictvím newsletteru "Karel nese noviny" (2024_7) KNN: 2024_7 (cuni.cz) a informace byly zaneseny do sekce „Zaměstnanci-Intranet“ na webu cuni.cz. - Intranet je funkční pro platformy tablet, telefon.... Intranet je nyní plně zpřístupněn pro zaměstnance RUK i zaměstnance fakult od října 2024 na intranet.cuni.cz.
Věnovat se budeme naplnění Strategie interní komunikace a její aktualizaci po dvou letech. Soustředit se budeme na digitalizaci procesů, vylepšování intranetu a také podporu na	Oficiální spuštění intranetu pro zaměstnankyně a zaměstnance celé UK.	K intranetu je připojeno devět fakult (2LF, ETF, FHS, FSV, FaF, FF, LFP, MFF, PedF) + probíhala jednání o postupném připojování dalších fakult (byl

jeho využívání mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Nadále budeme pořádat formální i neformální události k setkávání vedení se zaměstnanci i zaměstnanců mezi sebou. Budeme sdílet zkušenosti napříč univerzitou v rámci pracovní skupiny pro interní komunikaci. Proces podpoříme i vzděláváním (např. komunikace, vedení týmů, efektivita spolupráce, IT nástroje, projektové řízení). <i>(navazuje na dosavadní aktivitu č. 21)</i>	Vzdělávání zaměstnanců - např. nabídka školení v Microsoft Copilot a ChatGPT	zájem o využití prostoru intranetu pro tvorbu vlastního obsahu ze strany fakult, které neměly vlastní Intranet) • V prosinci dokončena komplexní korektura obsahu. • Probíhala sjednocení a přesunutí všech Newsletterů pod jednu hlavičku. • Byla dokončena funkce vyhledávání pomocí KQL (Keyword Query Language). • Ve spolupráci s Ústřední knihovnou UK proběhly školení v Microsoft Copilot a ChatGPT.
--	---	--

ⁱ ROZRUK je zkratka pro tzv. rozšířený rektorát, který zahrnuje vedle Rektorátu UK i další vybrané součásti: 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.