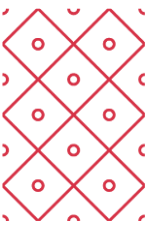




**Univerzita  
Karlova**

# **Akční plán HRS4R Univerzity Karlovy pro rok 2024**



# AKČNÍ PLÁN STRATEGIE ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ VE VÝZKUMU (HRS4R) UNIVERZITY KARLOVY PRO ROK 2024

## 1. ETIKA, INTEGRITA A OTEVŘENÁ VĚDA

### 1.1. Etika (Nová aktivita)

Odpovídá: Ombudsmanka a kancléřka; kancelář rektorky/UK Point

- Realizace minimálně šesti vzdělávacích seminářů pro ombudssosoby na fakultách a součástech UK.
- Zpracování metodického postupu šetření podnětů nevhodného chování ombudsmankou a jeho přenesení na fakulty a součásti.
- Pilotní školení v oblasti sociálního bezpečí na UK pro akademické a neakademické pracující.
- Spolupráce se studentskými spolky při identifikaci eticky složitých témat.
- Příprava stanovisek ombudsmana k eticky složitým tématům (ve spolupráci s Masarykovou univerzitou).

### 1.2. Open Science a správa výzkumných dat

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

- Příprava dokumentu „Politika správy výzkumných dat na Univerzitě Karlově“, jeho projednání orgány univerzity a prezentace fakultám a vysokoškolským ústavům.
- Spuštění testovací verze datového repozitáře Univerzity Karlovy.
- Vytvoření sítě data stewardů na vybraných zapojených fakultách.
- Implementace nástroje pro tvorbu data management plánů.

### 1.3. Udržitelná UK (Nová aktivita)

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

- 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 na součástech, ustanovení pracovních skupin pro oblast Správa a provoz, posílení participace studujících.
- Začlenění udržitelného rozvoje do aktualizované Strategie odpovědného veřejného zadávání.
- Sběr dat a dalších podkladů s cílem zmapovat energetické hospodářství i jiné oblasti související s provozem a činností univerzity.
- Zmapování vzdělávací činnosti a rozšíření přehledu o vědecké a výzkumné činnosti UK v oblasti udržitelného rozvoje.

## 2. NÁBOR (VÝBĚROVÁ ŘÍZENÍ AP)

### 2.1. OTM-Recruitment Process (Guidelines)

Odpovídá: kvestor; PaMO EPMO

- Průběžné školení personalistů v oblasti zadávání a správy inzerce pracovních pozic na portálech Alma Career.
- Zprovoznění automatického propisování inzerátů na portál Euraxess z interní aplikace pro výběrová řízení.

## **2.2. Aplikace na výběrová řízení**

Odpovídá: kvestor; ÚVT

- 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).

## **2.3. Kariérní stránky RUK**

Odpovídá: kvestor; PaMO EPMO a OVV

- Upgrade příslušných webových stránek univerzity, příprava ideového záměru nové podoby jednotných kariérních stránek napříč UK
- Aktualizace anglickojazyčné verze kariérních stránek UK.

# **3. HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ**

## **3.1. Hodnocení akademických a vědeckých pracovníků a pracovníc**

Odpovídá: kvestor; PaMO EPMO a Paedagogium

- Nabídka šesti školení pro vedoucí pracovníce a pracovníky k hodnocení zaměstnankyň a zaměstnanců.
- Sběr námětů a zpětné vazby k dosavadní podobě hodnocení akademických a vědeckých pracovníc a pracovníků a lektorek a lektorů a přijetí případných opatření.

## **3.2. Hodnocení technickohospodářských pracovníků a pracovníc**

Odpovídá: kvestor; PaMO

- Nabídka školení pro nové zaměstnankyně a zaměstnance a vedoucí pracovníce a pracovníky rozšířeného rektorátu k tématu hodnocení (proces, práce s aplikací, motivace k hodnocení, jeho smysl a cíle).
- Sdílení dobré praxe z hodnocení technickohospodářských pracovníc 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).
- Aktualizace metodických materiálů k hodnocení technickohospodářských pracovníc a pracovníků (Příručka pro hodnocení zaměstnance, Příručka pro hodnotitele) a následné sdílení s fakultami a součástmi.
- Metodická podpora při tvorbě a následné implementaci fakultních opatření pro hodnocení technickohospodářských pracovníc a pracovníků.
- Koordinace testování a následné implementace online aplikace pro hodnocení technickohospodářských pracovníc a pracovníků na fakultách a součástech.

## **3.3. Aplikace pro hodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň**

Odpovídá: kvestor, ÚVT ve spolupráci s PaMO EPMO

- Pořízení nové celouniverzitní online aplikace pro hodnocení technickohospodářských pracovníc a pracovníků (v rámci HR portálu) a její testování tak, aby hodnocení za rok 2024 již proběhlo novým způsobem v rámci nové aplikace.
- Metodická podpora a školení pro fakulty při zavádění či dalším rozvoji nové celouniverzitní aplikace na hodnocení technickohospodářských pracovníc a pracovníků.

## **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

- 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.
- V oblasti preventivních aktivit vedoucích k upevnění zdravého životního stylu zaměstnanců a zaměstnankyň proběhnou následující nové aktivity:
  - Den zdraví a krásy s klinikou estetické a laserové medicíny
  - Den zdraví na UK (měření specifických hodnot testů z krve)
  - nabídka zdravotních masáží zajišťovaná studujícími 1. LF
  - nabídka vzdělávacích/leteckých programů ve výcvikovém středisku Czech Aviation Training Centre.
- Vznik nového Centra resilience UK (CR UK), jehož cílem bude posilovat komunitní i individuální odolnost členů a členek komunity UK prostřednictvím systematického posilování specifických schopností, dovedností a znalostí zaměstnanců a zaměstnankyň, které mohou následně posloužit k lepšímu zvládnání 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 zvládnání konfliktních situací a deeskalaci, na mediaci a schopnosti vyjednávání, první pomoc apod.

### **4.2. Onboarding**

Odpovídá: Kvestor; PaMO EPMO

- Dotazníkové šetření na fakultách a součástech ohledně dosavadního nastavení procesu onboarding, analýza současného stavu onboarding na univerzitě a návrh nového jednotného nastavení napříč UK.

### **4.3. Exit interview**

Odpovídá: Kvestor; PaMO EPMO

- Uskutečnění dotazníkového šetření na fakultách a součástech na téma výstupní pohovor a offboarding jako podkladu pro analýzu současného stavu.

### **4.4. Vylepšení personálních systémů WhoIs a EGJE**

Odpovídá: Kvestor; ÚVT

- 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.

### **4.5. Administrace pracovních cest a evidence mobilit**

Odpovídá: Kvestor; ÚVT

- Otestování připraveného řešení klíčovými uživateli, tj. Přírodovědeckou fakultou, Matematicko-fyzikální fakultou, Filozofickou fakultou a Farmaceutickou fakultou.
- Zahájení pilotního provozu na Přírodovědecké fakultě.

## **5. REFORMA DOKTORSKÉHO STUDIA**

### **5.1. Rozvoj Platformy doktorského studia**

Odpovídá: Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost; ODS OSZS

- 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 implementaci reformy doktorského studia pro roky 2024-2025.
- Spuštění aplikace Doctoral Café od akademického roku 2024/2025.

### **5.2. Nový systém financování doktorského studia**

Odpovídá: Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost; ODS OSZS

- 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.
- Finalizace návrhu Standardů doktorských studijních programů UK a jeho předložení ke schvalování orgánům UK.
- Příprava Standardů školitele na UK, následná vnitrouniverzitní diskuse a předložení návrhu ke schvalování orgánům UK.
- 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.
- Zefektivnění nastavení modulů Studijního informačního systému, zejména PHDISP, s důrazem na nově zapsané studující v doktorských studijních programech.

## **6. DIVERZITA A INKLUZE**

### **6.1. Genderová rovnost**

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

- Příprava nového Plánu rovných příležitostí pro léta 2025-2027 na základě zkušeností z plnění prvního Plánu, z genderového auditu a interního re-auditů.
- Realizace dotazníkového šetření zaměřeného na zjištění potřeb a situace pečujících z řad studujících i zaměstnaných.
- Vytvoření nové univerzitní ceny za přínos k rovným příležitostem a první udělení tohoto ocenění (Cena manželů Coriových).

### **6.2. Přijímání rozmanitosti**

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

- 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.

## **7. INTERNACIONALIZACE INSTITUCE**

### **7.1. Internacionalizace instituce**

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

- 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.
- 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);
- 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, 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.

## **8. PODPORA POSTDOKTORANDŮ A POSTDOKTORANDEK**

### **8.1. Podpora postdoktorandů a postdoktorandek**

Odpovídá: Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost; OVaV

- Příprava a podání projektu Marie Skłodowska-Curie Actions Cofund, díky kterému bude UK moci přijmout v období 2025-2028 dvacet zahraničních postdoktorandů a postdoktorandek.
- Zmapování a vyhodnocení efektivity podpory poskytované postdoktorandkám a postdoktorandům na UK, na tomto základě její revize.
- Restrukturalizace uzlu Postdoctoral Hub tak, aby poskytoval relevantní informace v přehledné podobě.
- Vytvoření systému vzdělávání pro postdoktory, jeho pilotní nasazení v zimním semestru 2024/2025.
- Spuštění výzvy pro mentory („call for mentors“) v rámci schválené koncepce mentoringu na UK.
- Vytvoření digitálního nástroje Kariérních rozvojových plánů pro postdoktorandky a postdoktorandy.
- Úprava databáze na UK tak, aby mohl být sledován počet mužů a žen na postdoktorandských pozicích.

## **9. REFORMA GRANTOVÉ PODPORY**

### **9.1. Podpora podávání grantových projektů**

Odpovídá: Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost; OVaV

- Pokračování workshopů ve spolupráci s Expertní skupinou pro ERC granty a aktualizace informačních brožur.
- Zahájení kampaně za účelem získání co nejvíce kvalitních žadatelů o Postdoctoral Fellowships – Marie Skłodowska-Curie Actions.:
  - interní inzerce mezi proděnkami a proděnkami 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).

- 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+).

## 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

- 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.

### 10.2. Komunikace vědy (Nová aktivita)

Odpovídá: prorektor pro vnější vztahy; OVV

- Realizace velkých akcí popularizujících vědu se zastoupením UK:
  - Veletrh vědy,
  - VědaFest,
  - Noc vědců,
  - vědecká soutěž pro studující FameLab apod.
- 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.
- Pilotní sběr kontaktů mediálně zdatných odbornic a odborníků z fakult a součástí, jež budou využity jako vstupní data pro budoucí online databázi (její spuštění je plánováno na rok 2025).
- 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 rámci popularizace vědeckých výsledků budou v první polovině 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.

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

Odpovídá: Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost; OVaV

- Příprava konceptu a ustavení panelu (mladých) vědkyň a vědců, jeho první setkání s vedením univerzity.

## 11. INTERNÍ KOMUNIKACE

### 11.1. Interní komunikace

Odpovídá: Kancléřka; kancelář rektorky

- Napojení všech útvarů rozšířeného rektorátu včetně vysokoškolských ústavů, účelových zařízení a jiných pracovišť do univerzitního intranetu.
- Oficiální spuštění intranetu pro zaměstnankyně a zaměstnance celé UK.
- Vzdělávání zaměstnanců - např. nabídka školení v Microsoft Copilot a ChatGPT