



**HR Award
na Univerzitě Karlově
HR Excellence in Research Award
at Charles University**



**Univerzita
Karlova**



Slovo rektorky

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

otevřeli jste brožuru k jednomu ze stěžejních pilířů personální politiky Univerzity Karlovy. Velmi mě těší váš zájem o to, čeho univerzita v této oblasti již dosáhla, jaké aktivity aktuálně probíhají a jakých cílů chce v budoucnu dosáhnout. Univerzita Karlova je držitelem prestižního ocenění „HR Excellence in Research“ (tzv. HR Award). Toto ocenění získala od Evropské komise v únoru 2019 a je uznáním závazku Univerzity Karlovy ke kontinuálnímu zlepšování pracovních podmínek pro výzkumné pracovníky a pracovnice a k udržení vysokých standardů v oblasti lidských zdrojů.

Za klíčové v této oblasti považuji to, že se univerzita skutečně zaměřila na svou personální politiku, a to i co se týká harmonizace a metodologické podpory napříč celou naší velkou institucí. Zaměřili jsme se na oblast kariérního rozvoje a hodnocení zaměstnankyň a zaměstnanců, etických principů, rovných příležitostí, posilování dvojjazyčného prostředí, ale i možností dalšího vzdělávání. Důraz byl samozřejmě kladen i na internacionalizaci, pracovní podmínky a také na podporu mladých talentů na začátku jejich vědecké kariéry.

Chtěla bych poděkovat všem, kteří se na celém procesu implementace evropské strategie rozvoje lidských zdrojů v uplynulých sedmi letech podíleli

Opening Address by the Rector

Dear colleagues,

You have just opened a brochure on one of the key pillars of Charles University's HR policy. I am very pleased by your interest in our achievements, ongoing activities, and future goals in this area. Charles University holds the prestigious "HR Excellence in Research" award (also known as the "HR Award"). This award was granted by the European Commission in February 2019 and is a recognition of Charles University's commitment to the continuous improvement of working conditions for research staff and to maintaining high standards in human resources.

I consider it crucial, first and foremost, that the university has truly focused on its HR policy, including harmonization and methodological support across our large institution. We have focused on career development and the evaluation of employees, ethical principles, equal opportunities, strengthening the bilingual environment, and opportunities for further education. Emphasis was, of course, also placed on internationalization, working conditions and on supporting young talents at the beginning of their research careers.

I would like to thank everyone who has been involved in the implementation of the European strategy for human resources development over the past seven

nebo podporovali jeho úspěšnou realizaci, a zejména pak těm, kteří usilují o zlepšování pracovních podmínek.

Přála bych si, aby naše instituce dosahovala excelentních výsledků ve vědeckých i výukových aktivitách a současně, aby se našim zaměstnancům dobře pracovalo a aby o zaměstnání u nás měli zájem ti nejlepší z ČR i ze zahraničí. Máme před sebou ještě hodně práce a úsilí, ale pevně věřím, že jsme na správné cestě.

Srdečně

prof. MUDr. Milena Králíčková, Ph.D.

rektorka Univerzity Karlovy

years or has supported its successful implementation, and especially those who continuously strive to improve working conditions at our university.

I hope that our institution will excel in both scientific and educational activities, while also creating a workplace where our employees thrive and the finest talents from the Czech Republic and beyond are eager to join us. We still have a lot of work and endeavours ahead of us, but I firmly believe that we are on the right track.

Sincerely,

prof. MUDr. Milena Králíčková, Ph.D.

Rector of Charles University





Co je HR Award

Ocenění **HR Excellence in Research**, tzv. **HR Award** získávají vysoké školy a instituce, kterým se daří implementovat evropskou strategii **Human Resources Strategy For Researchers (HRS4R)**, která vychází z **Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků**.

Charta a Kodex jsou souborem zásad a požadavků pro vědkyně, vědce a jejich zaměstnavatele, a týkají se oblastí jako je etika, pracovní podmínky, profesní rozvoj, rovné příležitosti, hodnocení nebo nábor nových zaměstnanců.

Cílem je představit **jasnější perspektivu a možnosti kariérního rozvoje**, zlepšování a jistá harmonizace pracovních podmínek v celém Evropském výzkumném prostoru, a tím i lepší vnímání profese výzkumníků u široké veřejnosti a její větší atraktivita pro mladé lidi, dále usnadnění mobility mezi jednotlivými institucemi a přenosu know-how. **Cílem Univerzity Karlovy je i nadále kontinuálně zlepšovat pracovní podmínky svých zaměstnankyň a zaměstnanců i prostředí na Univerzitě Karlově** a tento certifikát si tak udržet.



What is the HR Excellence in Research Award

The **HR Excellence in Research Award** is granted to universities and institutions that succeed in implementing the **European Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)** based on the **European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers**. The Charter and the Code are a set of principles and requirements for researchers and their employers concerning areas such as ethics, working conditions, professional development, equal opportunities, evaluation, or recruitment of new employees.

The goal is to introduce **new tools for career growth** and more visible career development prospects, and to improve and harmonize working conditions across the European Research Area. Thereby enhancing the profession's public perception and making it more attractive to young people, facilitating mobility among institutions, and the transfer of know-how. **The goal of Charles University is to continually improve the working conditions of its employees and the environment at Charles University** to maintain this award.



Zlepšení na Univerzitě Karlově díky HR Award

Naplňování mezinárodních standardů na univerzitě přináší významná zlepšení pro stávající i nové zaměstnankyně a zaměstnance:

- **transparentnost procesů** (např. kariérní řád a hodnocení zaměstnanců, náborový proces a požadavek výběrového řízení)
- **reakce na aktuální trendy** (např. podpora v oblastech GDPR, open science, práva duševního vlastnictví, přenosu poznatků a technologií, přípravy data management plánů)
- **lepší pracovní podmínky** (důraz na etické principy, rovné příležitosti a sladování osobního a pracovního života)
- **prestíž a atraktivita pro získávání nových vědkyň a vědců**, a to i zahraničních
- **bonifikace** nebo výhodnější podmínky v rámci grantů (např. TAČR)
- **internacionalizace** a podpora dvojjazyčného prostředí (např. překlady univerzitních předpisů a dokumentů do angličtiny, výuka cizích jazyků pro zaměstnance)
- **podpora mladých talentů**



Improvements thanks to the HR Excellence in Research Award

The implementation of international standards at the university has brought significant improvements for both existing and new employees:

- **Transparency of processes** (e.g. career regulations and employee evaluations, recruitment process, requirements for selection procedures)
- **Response to current trends** (e.g. support in areas like the GDPR, open science, intellectual property rights, knowledge and technology transfer, data management plan preparation)
- **Improved working conditions** (emphasis on ethical principles, equal opportunities, and balancing personal and work life)
- **Prestige and attractiveness** for recruiting new scientists and researchers, including those from abroad
- **Bonuses or more favourable conditions** as a part of grants (e.g. TAČR)
- **Internationalization** and support of a bilingual environment (e.g. translations of university regulations and documents into English, language training for employees)
- **Support for young talents**

Milníky HR Award

- Interní analýza výchozího stavu
- Vznik akčního plánu

Přihlášení se k Chartě
a Kodexu

2017

Committing to the Charter
and Code

- Internal analysis of the initial state
- Creation of an action plan

Milestones of the HR Excellence in Research Award

Akční plán (2019–2020)

- Revize Etického kodexu a Jednacího řádu Etické komise
- Podpora dvojjazyčného prostředí
- Nový Řád výběrového řízení se zohledněním principů *open, transparent and merit-based recruitment*
- Vznik CU Staff Welcome Centre
- Vznik Doktorské platformy
- Nový Jednotný vzdělávací portál
- Research Data Management, e-learningový kurz pro zaměstnance a studující
- Systém grantového poradenství na UK

Udělení certifikátu HR Excellence
in Research, tzv. HR Award

2019

Obtaining the HR Excellence
in Research Award

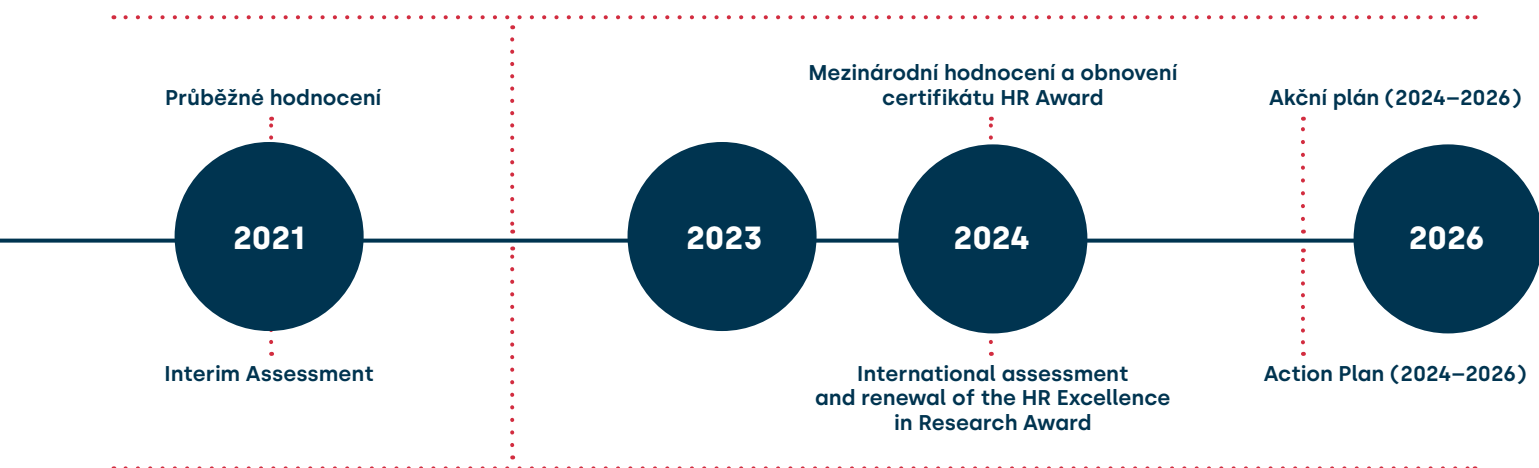
2020

Action Plan (2019–2020)

- Revision of the Code of Ethics and Code of Procedure for the Ethics Commission
- Support for a bilingual environment
- New Competitive Hiring Process Code incorporating the principles of open, transparent, and merit-based recruitment
- Establishment of the CU Staff Welcome Centre
- Creation of the PhD Platform
- New Unified Educational Portal
- Research Data Management, e-learning course for employees and students
- Grant advisory system at Charles University

Akční plán (2021–2023)

- Komplexní šetření spokojenosti zaměstnankyň a zaměstnanců v rámci genderového auditu
- **Plán rovných příležitostí** a ustavení Rady pro rovné příležitosti
- **Rámcové principy kariérního rozvoje a hodnocení akademických a vědeckých pracovníků a lektorů**
- **Ombudsman/ka na UK**, podpora ombudsošob na fakultách
- **Strategie udržitelného rozvoje**
- **Rámcové principy kariérního rozvoje technicko-hospodářských pracovníků**
- Sklaďování osobního a pracovního života (**Dny osobního volna a rozvoje, Výkon práce na dálku, Pružná pracovní doba**)
- Jednotná správa inzerce na portálu
- Příprava **celouniverzitního univerzálního repositáře vědeckých dat**
- Rozšíření nabídky kurzů celoživotního vzdělávání
- **Široká nabídka aktivit pro rozvoj a well-being zaměstnanců**
- **Centrum péče o duši Univerzity Karlovy**
- Podpora postdoktorandek a postdoktorandů, nový **Postdoctoral Hub**
- Visiting professorships



Action Plan (2021–2023)

- Comprehensive survey on employee satisfaction as a part of the gender audit
- **Equal Opportunity Plan** and establishment of the **Equal Opportunities Board**
- **Framework principles of career growth for academics, researchers, and lecturers**
- **Ombuds at Charles University**, support for ombudspersons at the faculties
- **Sustainable Development Strategy**
- **Framework principles of career development for administrative staff**
- Balancing personal and work life (**Personal leave and development days, Remote work, Flexible working hours**)
- Unified administration of job advertisements on the portal jobs.cz
- Preparation of a **university-wide universal repository of research data**
- Expansion of lifelong learning courses
- **Wide range of activities for employee development and well-being**
- **Charles University's Centre for the Care of the Soul**
- Support for postdoctoral researchers, new **Postdoctoral Hub**
- Visiting professorships

Přečtěte si na následujících stránkách o **nejdůležitějších 12 tématech** souvisejících s projektem HR Award.

Learn more about **the most important 12 topics** related to the HR Excellence in Research Award on the following pages.



1. Etika, sociální bezpečí a rovné příležitosti

Etika a akademické svobody byly pro Univerzitu Karlovu vždy zásadní oblastí v jejím fungování. Díky implementaci HR Award však postupně došlo k rozšiřování záběru témat a aktivit, kterým je potřeba se aktivně věnovat, a od existence klíčových orgánů jako je **Etická komise** či **Komise pro etiku ve výzkumu** došla univerzita až k vlastnímu strategickému **Plánu rovných příležitostí** či vytvoření **Rady pro rovné příležitosti** jakožto poradního orgánu rektorky nebo k ustanovení pozice **celouniverzitní ombudsosoby**.

Rovnost příležitostí a zajištění sociálního bezpečí pro celou akademickou obec i všechny zaměstnance a zaměstnankyně jsou jasně deklarovanou prioritou univerzity. Vidět to můžeme například na systémových opatřeních, jež jsou zaváděna ze strany ombudsmanky, ale také v chápání rovných příležitostí jako průřezového tématu, jemuž je třeba věnovat pozornost nejen na úrovni sladování rodinného a pracovního života, při výběrových řízeních či v rámci prevence nerovného zacházení a nevhodného chování, ale i v oblasti rozvoje pedagogických kompetencí či genderové dimenze ve výzkumu.

1. Ethics, Social Safety, and Equal Opportunities

Ethics and academic freedoms have always been fundamental areas for Charles University. However, implementation of the HR Award has gradually expanded the scope of topics and activities that need active attention. From the existence of key bodies such as the **Ethics Committee** and the **Committee for Ethics in Research**, the university has developed its own strategic **Equal Opportunities Plan** and established the **Equal Opportunities Board** as an advisory body to the Rector, as well as instituting the position of a **university-wide ombuds**.

Ensuring equal opportunities and social safety for the entire academic community and all employees is a clearly declared priority of the university. This can be seen in the systemic measures being implemented by the ombuds, as well as in understanding equal opportunities as a cross-cutting theme that requires attention not only in balancing family and work life, during selection processes, and in preventing unequal treatment and inappropriate behaviour, but also in developing pedagogical competencies and the gender dimension in research.

RADA PRO ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI – EQUAL OPPORTUNITIES BOARD

Pracovní skupiny

3 klíčové oblasti:
pedagogické kompetence
akademický diskurz
sociální bezpečí

Working groups

3 key areas:
pedagogical competencies
academic discourse
social safety

Institut ombudsman(ky)

Stálý host Rady se zaměřením na genderově podmíněné násilí a rozvoj systémových změn.

Ombuds Institute

Permanent guest of the Board, addressing gender-based violence and contributing to systemic changes.

Rada pro rovné příležitosti

Rovné zastoupení všech fakult a vyvážený počet mužů a žen v různých pozicích.

Equal Opportunities Board

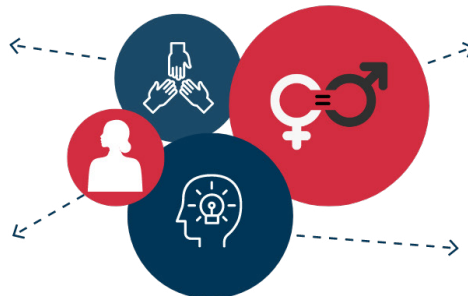
Ensures equal representation of all faculties and a balanced number of men and women in different positions.

Expertní vedení

Předsedkyně Rady pro rovné příležitosti.

Equality Expert

Chair of the Equal Opportunities Board.



Plán rovných příležitostí (GEP)

Gender Equality Plan (GEP)

- Vývoj v:**
- rovnováze mezi pracovním a soukromým životem
 - genderové rovnováze ve vedení
 - rovnosti žen a mužů při náboru a kariéerním postupu
 - začlenění genderové perspektivy do výuky a výzkumu
 - opatření proti genderově podmíněnému násilí

- Development in:**
- work-life balance
 - gender balance in leadership
 - gender equality in recruitment and career advancement
 - the integration of gender perspectives into teaching and research
 - measures against gender-based violence

2021



Rada pro rovné příležitosti

Equal Opportunities Board

Expertní vedení a zasazení do širšího vedení univerzity.

Pracovní skupiny se aktivně zabývají klíčovými oblastmi, jako jsou pedagogické kompetence, akademický diskurz a sociální zabezpečení.

Led by an **Equality Expert** and integrated within the university's broader governance framework.

With its **working groups**, actively address key areas such as pedagogical competencies, academic discourse, and social security.

2022



Institut ombudsman(ky)

Ombuds Institute

Řeší genderově podmíněné násilí a přispívá k systémovým změnám a preventivním opatřením v oblasti sociálního bezpečí.

Addressing gender-based violence, contributing to systemic changes and preventive measures in social safety area.

2023



Současnost & Budoucnost

Present & Future

Zaměření na:

- snížení vertikální segregace
- posílení podpory pro pečující a rozmanitosti ve všech jejich formách
- podporu well-beingu a psychosociální pomoci pro celou univerzitní komunitu

Focus on:

- reducing vertical segregation
- enhancing support for caregivers
- promoting equality and diversity in all its forms
- supporting the well-being and psychosocial assistance among our community members

2024+



2. Open science

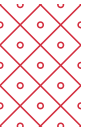
Ambicí Univerzity Karlovy je, aby výzkum prováděný na univerzitě byl transparentní, replikovatelný a aby jeho výstupy byly široce dostupné a opětovně využitelné. Za tímto účelem naše univerzita etablovala **Centrum pro podporu open science**, které poskytuje podporu zejména v oblasti správy výzkumných dat, otevřeného přístupu k výsledkům výzkumu a pomáhá autorům řešit otázky týkající se autorského práva a licencování výstupů. Centrum provozuje **webové stránky** věnující se zmíněným oblastem a pořádá řadu přednášek a školení. Centrum je uznávaným **expertním pracovištěm i na celonárodní úrovni**, poskytuje konzultace dalším vysokým školám a ústavům Akademie věd.

V rámci podpory zpřístupňování výsledků výzkumu spustila Univerzita Karlova **Repozitář publikační činnosti** a v současné době probíhá vývoj institucionálního repozitáře pro výzkumná data. Na univerzitě funguje síť fakultních koordinátorů open access, kteří poskytují oborově specifickou podporu v oblasti zpřístupňování vědeckých publikací. Postupně se taktéž zavádí síť fakultních data stewardů, kteří pomáhají výzkumníkům a výzkumnicím se správou výzkumných dat. Začátkem roku 2024 přijala Univerzita Karlova **institucionální Politiku správy výzkumných dat**, jejímž cílem je podporovat dobrou praxi při správě výzkumných dat a navést výzkumníky a výzkumnice na dostupnou podporu.

2. Open Science

An aim of Charles University is to make the research conducted at the university transparent and replicable and its results widely accessible and reusable. For this purpose, our university has established the **Open Science Support Centre**, which provides assistance particularly in the area of research data management, open access to research outcomes, and helps authors with issues relating to copyright and licensing. The **Centre's website** is dedicated to these areas and organizes a series of lectures and training sessions. Recognized as an **expert workplace at the national level**, the Centre provides consultation to other universities and institutes of the Academy of Sciences.

In support of making research results accessible, Charles University launched a **Research Publications Repository** and is currently developing an institutional repository for research data. At the university, there is a network of faculty open access coordinators who provide field-specific support in making scientific publications accessible. A network of faculty data stewards, who assist researchers with research data management, is also being gradually implemented. At the beginning of 2024, Charles University adopted an **institutional Research Data Policy**, aiming to support good practice in managing research data and guiding researchers to available support.



3. Nábor a výběr uchazeček a uchazečů

Na univerzitě byl přijat nový **Řád výběrového řízení**, který zohledňuje **principy takzvaného open, transparent and merit-based recruitment**

– otevřené transparentní výběrové řízení založené na věcném hledisku. Podle tohoto řádu musí být všechna výběrová řízení inzerována v angličtině a na neuniverzitním webu, aby si jich mohly všimnout i osoby z jiných institucí či ze zahraničí.

Řád dále upravuje interní pravidla, jak mají vypadat výběrová řízení, jak mají být kandidáti a kandidátky posuzováni či jak má fungovat výběrová komise. Pro uchazeče vznikl **nový kariérní web**. Pilotní spuštění nové interní aplikace na výběrová řízení přispívá k urychlení sjednocování postupů napříč univerzitou, a to především formou digitalizace a automatizace procesů.



4. Pracovní podmínky

Pro optimální začlenění nových zaměstnankyň a zaměstnanců ze všech fakult a součástí bylo zavedeno pravidelné univerzitní **onboardingové školení** a vznikla **Příručka pro zaměstnankyně a zaměstnance Univerzity Karlovy**. Na základě průzkumu spokojenosti zaměstnanců v rámci genderového auditu byla zavedena opatření týkající se **pružné pracovní doby, výkonu práce na dálku** a pravidel **poskytování dnů osobního volna a rozvoje**.

3. Recruitment and Selection

The university has adopted a new **Competitive Hiring Process Code**, which reflects the **principles of open, transparent, and merit-based recruitment**. According to this regulation, all hiring processes must be advertised in English and on non-university websites so that candidates from other institutions or abroad can have access to them. The regulation further modifies the internal rules on how selection procedures should look like, how candidates should be evaluated, and how selection committees should function. A **new career website** has been created for applicants. The pilot launch of a new internal application for hiring procedures contributes to the acceleration of standardizing procedures across the university, primarily through the digitalization and automation of processes.

4. Working Conditions

For the optimal integration of new employees from all faculties and units, regular university **onboarding training** has been introduced, and a **Handbook for Employees of CU** has been created. Based on a survey of employee satisfaction as a part of the gender audit, measures were implemented to enhance workplace flexibility. These include **flexible working hours, remote working**, and clear



Dále byla zavedena řada nových aktivit a programů v oblasti **well-beingu**, kde jsou nabízeny akce a workshopy ke zlepšení fyzického a psychického zdraví a k podpoře sociální interakce na pracovišti. Velké oblíbenosti se těší kurzy jógy, poradenské dny v oblasti prevence a měření hodnot vybraných parametrů v krvi, pravidelné zájezdy, **psychologická a právní poradna**. Zaměstnanci mohou dále využít zdarma i koučink, který je inspiruje k maximálnímu využití jejich osobního a profesního potenciálu.

V roce 2023 vzniklo **Centrum péče o duši**, které propojuje duchovní doprovázení, poradenství a terapii.

guidelines for **personal leave and development days**.

Additionally, a range of new activities and programmes in the area of **well-being** have been introduced, offering events and workshops to improve physical and mental health and support social interaction at the workplace. Yoga courses, counselling days focusing on prevention and measuring selected blood parameters, regular trips, **psychological and legal counselling** are highly popular. Employees can also take advantage of free coaching that inspires them to maximize their personal and professional potential.

In 2023, the **Centre for the Care of the Soul** was established, which integrates spiritual guidance, counselling, and therapy.





5. Staff Welcome Centre (SWC) a dvojjazyčné prostředí

Krátce po udělení certifikátu HR Award vzniklo v roce 2020 **podpůrné centrum pro zahraniční zaměstnankyně a zaměstnance (SWC)**, jež nabízí komplexní pomoc v otázkách mobility vědeckých pracovníků a pracovníc. Centrum minimalizuje byrokracii spojenou s příjezdem do ČR a **pomáhá také rodinným příslušníkům**, a to po celou dobu jejich pobytu v ČR.

Především **vízové náležitosti či povinné odvody do zahraničí** jsou hlavní doménou centra a kdokoliv si na UK není jistý postupy, najde zde metodickou oporu. Centrum také koordinuje s ÚJOP UK **kurzy češtiny pro nově přichozí, aby se co nejrychleji aklimatizovali v ČR**. Proces onboardingu zahraničních vědců a vědkyň na půdu UK se tím značně sjednotil a SWC slouží jako centrální místo podpory. Nedílnou součástí jeho činnosti je i **tvorba metodik ke sjednocení HR procesů v této oblasti**. Centrum dále koordinuje **jazykovou výuku zaměstnanců**. Pod vedením Jazykového centra FF UK zaměstnanci a zaměstnankyně zdokonalují své znalosti v angličtině, španělštině, němčině a ve francouzštině. Výuka jazyků byla doplněna o specificky zaměřený semestrální kurz Professional Skills in English.



5. Staff Welcome Centre (SWC) and the Bilingual Environment

Shortly after receiving the HR Award, the **Charles University Staff Welcome Centre (SWC)** was established in 2020 as a centre for international employees. This centre offers comprehensive assistance on the mobility of researchers, minimizing the bureaucracy associated with arriving in the Czech Republic and also **assisting their family members** throughout their stay.

Visa requirements and mandatory contributions abroad are the main areas of the centre's expertise, and anyone at CU who is unsure of procedures will find methodological support here. The SWC also coordinates **Czech language courses for newcomers** in collaboration with the Institute for Language and Preparatory Studies, to **help them acclimate to the Czech Republic as quickly as possible**. This has significantly streamlined the onboarding process for foreign researchers at CU, with the SWC serving as a central support hub. An integral part of its activities is also the **creation of methodologies to unify HR processes in this area**. Additionally, the SWC coordinates **language education for employees**. Under the guidance of the Language Centre of the Faculty of Arts, CU employees improve their skills in English, Spanish, German, and French. Language education has been complemented

Od roku 2020 systematicky probíhá **překládání dokumentů a webových stránek** na UK. Poptávka po službách překladatelů má stoupající tendenci, univerzita se snaží, aby byl každý relevantní text pro české i zahraniční kolegy a kolegyně předáván v obou jazycích (češtině i angličtině). **Anglický jazyk se tak postupně stává druhým jazykem univerzity** a zahraniční univerzitní komunita tak má stejný přístup k informacím. Tento trend je kontinuální a musí probíhat i nadále, aktivita proto byla zařazena i do nového akčního plánu 2024–2026.

by a specifically targeted semester-long course, "Professional Skills in English."

Since 2020, documents and web pages at CU have been systematically translated. The demand for translation services is increasing and the university is making strides to ensure that every text, relevant to Czech and international colleagues, is communicated in both languages (Czech and English). Thus, **English is gradually becoming the second language of the university**, and the international community of researchers and students has equal access to information. This trend is ongoing and must continue, hence this activity has also been included in the new action plan for 2024–2026.



I was surprised how good the quality of life is in Prague. Compared to other capital cities, I feel it is much easier and more affordable to enjoy your free time here."

**Thomas Meltzer,
United Kingdom**





6. Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců a zaměstnankyň

Univerzita Karlova nabízí svým zaměstnancům řadu **vzdělávacích programů**, které se zaměřují na různé oblasti kompetencí, včetně vědeckých, pedagogických, manažerských, IT a jazykových. Na všechny programy je možné se přihlásit prostřednictvím **Vzdělávacího portálu UK**, který obsahuje vzdělávací nabídku celé univerzity.

V rámci agendy rozvoje pedagogických kompetencí byla vytvořena nová platforma **Paedagogium**, která jako poradní orgán vedení univerzity podporuje rozvoj v této oblasti. Paedagogium připravuje nejen vzdělávací programy, ale i další akce, které mají pomoci akademickým pracovníkům a pracovnícím zkvalitnit jejich výuku.

Pro podporu rozvoje zaměstnanců a zaměstnankyň vznikly **rámčové principy kariérního rozvoje** pro akademické a vědecké pracovníky a lektory i pro **technicko-hospodářské pracovníky**. Jejich součástí je i nastavení procesu hodnocení, což koresponduje s nosnou ideou strategického záměru „Nejlepší lidé dělají nejlepší univerzitu.“



6. Education and Employee Development

Charles University offers its employees **a range of educational programmes** focusing on various areas of competence, including scientific, pedagogical, managerial, IT, and language skills. All programmes can be registered through the **Charles University Educational Portal**, which contains the educational offerings of the entire university.

As part of the agenda for developing pedagogical competencies, a new platform called **Paedagogium** has been created, which, as an advisory body to the university management, supports development in this area. Paedagogium prepares not only educational programmes, but also other events aimed at helping academic staff improve their teaching quality.

To support employee development, **framework principles for career growth** have been established for academic and research staff, lecturers, and **technical-administrative staff**. These principles also include the establishment of an evaluation process, aligning with the core idea of the strategic plan, "The best people make the best university."





7. Podpora doktorandek a doktorandů

Univerzita Karlova se iniciativně a kontinuálně připravuje na **novelu zákona o vysokých školách**, která v oblasti doktorského studia přinese, kromě jiného, i zásadní změnu ve financování. Pro studující v doktorských studijních programech přináší **zvýšení doktorského stipendia**, resp. doktorského příjmu.

Podpora doktorandek a doktorandů však **nemá na univerzitě pouze finanční rozměr**, ale týká se i vhodnějšího nastavení studijní zátěže, informačního systému, nástrojů zpětné vazby a nabídky kurzů dalšího tematického rozvoje. Těmito otázkami se zabírá oddělení doktorského studia pod vedením prorektora pro vědeckou a tvůrčí činnost, který zároveň vede Pracovní skupinu pro reformu doktorského studia a Fokusní skupinu doktorandek a doktorandů UK.

Univerzita Karlova se rovněž od roku 2024 ujala koordinace národního projektu řešícího tyto otázky napříč všemi vysokými školami s cílem nacházet a sdílet příklady dobré praxe.

7. Support for PhD students

Charles University is proactively and continuously preparing for **amendments to the Higher Education Act**, which will bring, among other things, a significant change in the funding for PhD studies. For students in PhD programmes, this will provide **increased PhD stipends (income)**.

However, support for PhD students at the university is **not just financial**; it also concerns the appropriate settings for study loads, information systems, and feedback tools and offers courses for further thematic development. These areas are handled by the PhD Studies Department under the leadership of the Vice-Rector for Research, who also leads the Working Group for PhD Studies Reform and the PhD Students Focus Group.

Starting in 2024, Charles University has also taken on the coordination role of a national project addressing these issues across all universities with the goal of finding and sharing the best practices.



Platforma doktorského studia

- Nabízí **kurzy přenositelných dovedností**, které rozvíjí schopnosti vhodné nejen pro **psaní disertace**, ale i pro **vědeckou a pracovní kariéru**. Příkladem takovýchto kurzů jsou: vytváření posteru, vědecké psaní, prezentace výsledků, statistika, kariéra ve vědě, práce se stresem a mnohé další. Tyto a další kurzy můžete nalézt na stránkách **Vzdělávacího portálu**. Možností je také využití záznamů kurzů nebo interaktivních **kurzů v Moodle**.
- Aktuálně vypsané a nabízené kurzy lze také sledovat na webových stránkách doktorského studia v sekci **Kalendář akcí a kurzů pro doktorandy**.
- Od dubna 2024 byl spuštěn univerzitní newsletter pro doktorandy, pravidelné příspěvky o aktivitách jsou též měsíčně na sociálních sítích univerzity.
- Je finalizována aplikace **Doctoral Café**, která umožňuje propojovat studující napříč fakultami s co-workem v Kampusu Hyberská. Prostory Kampusu pro studium nebo psaní disertace lze již nyní využívat skrze aktivitu **PHD Mondays**.

Doctoral Study Hub

- Offers **courses in transferable skills** that develop competencies not only for **dissertation writing** but also for **research and professional careers**. Examples of such courses include poster creation, research writing, presentation of results, statistics, careers in research, stress management, and many others. These and other courses can be found on the **Educational Portal**. It is also possible to use course recordings or interactive **courses on Moodle**.
- Currently listed and offered courses can also be monitored on the PhD studies website in the section **Calendar of Events and Courses for PhD students**.
- Since April 2024, a university newsletter for PhD students has been launched with regular posts about activities also appearing monthly on the university's social networks.
- The **Doctoral Café** application is being finalized, which connects students across faculties with co-working at Campus Hyberská. Campus premises for study or dissertation writing can already be used through the **PHD Mondays** activity.





8. Podpora postdoktorandek a postdoktorandů

Intenzivně posilujeme podporu pro postdoktorandy, kteří jsou **klíčovou součástí** našeho akademického společenství. Rozšiřujeme vzdělávací nabídku v souladu s evropským rámcem ResearchComp, zahrnující kurzy češtiny, managementu vědy a open science, dostupné přes **Postdoctoral Hub** a **kurzy 4EU+ Alliance**.

Nově zavádíme robustní mentoringový systém, který otevírá dveře k integraci a spolupráci. Zvyšujeme viditelnost postdoktorandů a postdoktorandek sdílením zkušeností prostřednictvím podcastů a sdíleného prostoru pro spolupráci v Kampusu Hybernská. Ve spolupráci s Czexpats dvakrát za semestr otevíráme Young PI Forum pro dialog mezi vědci a vědkyněmi. Tyto kroky posilují naši akademickou komunitu a podporují sdílení znalostí a zkušeností napříč různými vědeckými obory.

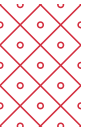
8. Support for Postdoctoral Researchers

We are intensively strengthening support for postdoctoral researchers, **a key component** of our academic community. We are expanding the educational offering in line with the European ResearchComp framework, which includes courses in Czech, research management, and open science available through the **Postdoctoral Hub** and **4EU+ Alliance courses**.

We are introducing a robust mentoring system that facilitates integration and collaboration. We are increasing the visibility of postdoctoral researchers by sharing experiences through podcasts and a shared space for collaboration at Campus Hybernská. In cooperation with Czexpats, we organize the Young PI Forum twice a semester for dialogue among researchers. These steps strengthen our academic community and support the sharing of knowledge and experience across various academic disciplines.



4eu+



9. Visiting professorships

Abychom posílili spolupráci a umožnili sdílení zkušeností mezi seniorními akademickými pracovníky a pracovníci, zavedla **Aliance 4EU+** inovativní schéma „visiting professorships“. Tento program umožňuje každému seniornímu akademikovi či akademičce žádat každý rok o financování pobytu až na půl roku na jedné z partnerských univerzit. Náklady spojené s těmito pobyty jsou kryty z finančních příspěvků členských univerzit Aliance.

V pilotním roce 2023 bylo **pro tento program vybráno 9 kandidátů/kandidátek**, kteří stráví dva až tři měsíce na vybraných univerzitách v rámci Aliance. Tyto pobyty nejenže podporují společné vzdělávací a výzkumné iniciativy, ale také napomáhají k rozvoji nových vzdělávacích struktur a přenosu cenných odborných znalostí a dovedností.



10. Projektová a grantová podpora

Od roku 2021 došlo k **významným změnám v oblasti metodické, servisní a řídicí role rektorátu UK** v projektové agendě evropských strukturálních a investičních fondů (ESIF), dotačních titulů MŠMT, unijních programů a nově i Národního plánu obnovy (financovaného z Recovery and Resilience Facility – RRF). Byly identifikovány strategické priority UK v těchto oblastech a pečlivě zvažována potřeba

9. Visiting Professorships

To strengthen collaboration and facilitate the sharing of experiences among senior academic staff, the **4EU+ Alliance** has introduced an innovative scheme of “visiting professorships”. This programme allows every senior academic to apply annually for funding for up to a six-month stay at one of the partner universities. The costs associated with these stays are covered by financial contributions from the member universities of the alliance.

In the pilot year of 2023, **nine candidates were selected** to spend two to three months at selected universities in the alliance. These stays not only support joint educational and research initiatives but also help develop new educational structures and the transfer of valuable professional knowledge and skills.

10. Project and Grant Support

Since 2021, there have been **significant changes in the methodological, service, and management roles of the CU Rectorate** in the project agenda of European Structural and Investment Funds (ESIF), Ministry of Education subsidy programmes, EU programmes, and recently the national Recovery and Resilience Facility (RRF). Strategic priorities for CU in these areas have been identified,

těchto zdrojů a oblastí, do nichž mají být směřovány, a to i v případě dotačních výzev, ve kterých podávají žádosti jednotlivé fakulty.

V rámci Horizont 2020 a Horizont Evropa jsme se zaměřili především na **navýšení počtu žádostí a úspěšnosti** v mezinárodních grantových schématech, a to zejména s důrazem na granty Evropské výzkumné rady (ERC) a MSCA Postdoctoral Fellowships. Navrhovatelé kvalitních ERC grantů byli po podání grantu finančně podpořeni. V případě potřeby byli k projektům zajištěni externí konzultanti ze zahraničí. Pravidelně každý rok probíhá několik workshopů pro žadatele a žadatelky. Podařilo se zvýšit počet kvalitních podávaných žádostí i celkovou úspěšnost. V období 2021 až 2023 se univerzitním žadatelům a žadatelkám podařilo získat celkem **8 ERC grantů**, 13 žádostí bylo podpořeno v národním programu ERC CZ. Dále UK získala **10 grantů Marie Skłodowska-Curie Actions Postdoctoral fellowships**, v jejichž rámci na univerzitu přišli špičkoví postdoktorandi a postdoktorandky ze zahraničí, řada dalších pak byla podpořena prostřednictvím MSCA PF CZ. Další žadatelé z UK pak prostřednictvím tohoto schématu získali fellowship na zahraniční univerzitě.

and the necessity of these resources and the areas they should be directed to have been carefully considered, even in subsidy calls where individual faculties submit applications.

Within Horizon 2020 and Horizon Europe we have focused primarily on **increasing the number of applications and the success rate** in international grant schemes, particularly emphasizing grants from the European Research Council (ERC) and MSCA Postdoctoral Fellowships. Proposers of high-quality ERC grants were financially supported after submitting their grants. If needed, external consultants from abroad were secured for the projects and workshops for applicants are held regularly. We have managed to increase the number of high-quality applications submitted and the overall success rate. From 2021 to 2023, university applicants success fully obtained **eight ERC grants**, with 13 applications supported in the national ERC CZ programme. Furthermore, CU secured **10 Marie Skłodowska-Curie Actions Postdoctoral fellowships**, bringing top postdoctoral researchers from abroad, with many others supported through MSCA PF CZ. Several CU applicants also obtained fellowships at universities abroad through this scheme.

ERC-CZ granty na UK dle fakult
ERC-CZ grants at CU by faculty:

10 Matematicko-fyzikální fakulta
Faculty of Mathematics and Physics

5 Přírodovědecká fakulta
Faculty of Science

1 Fakulta sociálních věd
Faculty of Social Sciences

1 Právnická fakulta
Faculty of Law

1 Farmaceutická fakulta v Hradci Králové
Faculty of Pharmacy in Hradec Králové

1 Centrum pro ekonomický výzkum a doktorské studium
Center for Economic Research and Graduate Education

ERC granty na UK dle fakult:
ERC grants at CU by faculty:

11 Matematicko-fyzikální fakulta
Faculty of Mathematics and Physics

5 Přírodovědecká fakulta
Faculty of Science

1 Fakulta sociálních věd
Faculty of Social Sciences

Informace jsou předávány na koordinačních setkáních fakultních projektových útvarů (4–5x ročně), od roku 2022 jsou realizována také setkání gesčních proděkanů a proděkanek pro projektovou agendu, resp. pro vědu (3–4x ročně).



Information is conveyed at coordination meetings of faculty project units (4 to 5 times a year), and since 2022, meetings of deputy deans for project agenda (3 to 4 times a year) have also been held.

Rektorát připravuje pro fakulty a součásti množství vzorových dokumentů, zajišťuje agendu příloh žádosti a vytvořil pomocné podklady pro administraci. Snahou je maximálně sjednotit postupy a procesy na UK. Veškeré podklady jsou od roku 2023 přístupné fakultám prostřednictvím elektronických nástrojů MS Teams a MS SharePoint na základě řízených přístupů.



The Rectorate prepares a number of template documents for faculties and other units and manages a large number of necessary application attachments. The aim is to standardize procedures and processes at CU as much as possible. Since 2023, all materials have been accessible to faculties through the electronic tools MS Teams and MS SharePoint based on controlled access.

Případné problémy v realizaci projektů jsou řešeny společně s poskytovateli dotace tak, aby došlo k vyjasnění a ukotvení daných oblastí napříč univerzitou. Univerzita v tomto směru převzala roli lídra veřejných vysokých škol a komunikuje tyto oblasti napříč národním ekosystémem. K tomu je využíváno členství pracovníků a pracovníků odboru projektové podpory v platformě projektových útvarů veřejných vysokých škol a také v České asociaci manažerů a administrátorů ve výzkumu (CZARMA).



Any problems in project implementation are collectively addressed with the grant providers to ensure a uniform procedure across the university. In this respect, the university has taken a leadership role among public universities and communicates these areas across the national ecosystem. This is facilitated by the project support staff's membership in the platform of project units of public universities and also in the Czech Association of Research Managers and Administrators (CZARMA).

Zásadní problémové otázky metodického prostředí jsou pracovníky Odboru projektové podpory komunikovány v rámci relevantních platform programů ESIF a RRF a s MŠMT (v rámci příspěvků a dotací). V oblasti servisní a metodické podpory je významné také zavedení workshopů pro ekonomické a personální útvary fakult (2x ročně), na kterých informujeme o metodickém nastavení dotačních titulů pro tyto agendy.



Key problematic issues of the methodological environment are communicated by the Project Support Department staff within the relevant platforms of the ESIF and RRF programmes, and with the Ministry of Education, Youth and Sports (in the context of contributions and grants). In the area of service and methodological support, the introduction of biannual workshops for finance and HR units of faculties (twice a year) is also significant, at which the methodological guidelines for grant titles in these areas are discussed.



11. Kampus Hybernská

Novým centrem pro popularizaci vědy a propojení akademické obce s veřejností, komerčním sektorem a dalšími subjekty z aplikační sféry se stal **Kampus Hybernská**, který posiluje **třetí roli univerzity jako centra pro transfer znalostí**. Třetí role UK je zde naplňována odbornou kultivací a expertízou při mezioborových diskusích o celospolečenských tématech s širokou veřejností. Veřejnost tak má možnost získat důvěryhodné a odborné informace, které pomáhají kritickému myšlení a zvyšování úrovně společenského klimatu. Jeho záměrem je nejen podpora interdisciplinární spolupráce, ale také prohloubení zásadního partnerství s Hlavním městem Prahou.

Jedním z hlavních pilířů činnosti je vzdělávací centrum **Didaktikon**, které nabízí inovativní přístup k výuce pro žáky a žákyně základních a středních škol. V kampusu dále probíhají různé kurzy a možnosti poradenství, které přinášejí odbornou podporu a možnosti osobního rozvoje (např. Centrum péče o duši). Kampus Hybernská se tak stává nejen centrem akademické excelence, ale i aktivním aktérem veřejného a společenského života.

11. Campus Hybernská

Campus Hybernská has become a new centre for the popularization of science and research and connecting the academic community with the public, the commercial sector, thus strengthening the **university's third role as a knowledge transfer centre**. At CU, this third role is fulfilled through expert-led interdisciplinary discussions on societal topics with the public, providing reliable information that promotes critical thinking and improves the social climate. Additionally, Campus Hybernská aims to strengthen its key partnership with the City of Prague.

One of the main pillars of activity is the **Didaktikon** educational centre, which offers an innovative approach to teaching for elementary and secondary school students. Additionally, various courses and advisory options that provide professional support and personal development opportunities (e.g., the Centre for the Care of the Soul) are available here. Thus, Campus Hybernská becomes not only a centre of academic excellence but also an active player in public and social life.





12. Hodnocení tvůrčí činnosti

Na podzim roku 2022 se Univerzita Karlova stala signatářem **Agreement on Reforming Research Assessment** a vstoupila do implementační koalice **CoARA**, čímž se připojila k mezinárodnímu hnutí, které se snaží o reformu hodnocení ve vědeckém prostředí.

Hlavními principy, které jsme se tímto zavázali dodržovat, je přechod k hodnocení založenému především na kvalitativním zhodnocení, opuštění nevhodného použití metrik a uznání rozmanitosti výzkumných a tvůrčích aktivit, včetně jejich společenského dopadu. Na těchto principech je založen nový pětiletý hodnoticí cyklus, který je organizován centrálně z rektorátu. Jeho předmětem je kvalita jednotlivých vědních oblastí napříč univerzitou a hodnotiteli jsou externí odborníci a odbornice působící v zahraničí. Aktuálně probíhá hodnocení let 2019–2023 a jeho výsledky budou známé do konce roku 2025.

12. Evaluation of Creative Activities

In the autumn of 2022, Charles University became a signatory to the **Agreement on Reforming Research Assessment** and joined the implementation coalition **CoARA**, thereby joining an international movement aiming to reform evaluation in the research environment.

The main principles we have committed to uphold include transitioning to an assessment primarily based on qualitative evaluation, abandoning the inappropriate use of metrics, and recognizing the diversity of research and creative activities, including their societal impact. These principles underpin a new five-year evaluation cycle, which is organized centrally by the Rectorate. It focuses on the quality of individual research fields across the university with evaluations conducted by external experts from abroad. The current evaluation covers the period 2019–2023, and its results will be known by the end of 2025.



Priority pro období 2024-2026

I když se univerzita v řadě oblastí významně posunula, bude v jejich podpoře pokračovat i v následujícím tříletém období. Nadále bude aktivně rozvíjet své stávající aktivity, přičemž jejich další směřování bude modifikovat i dle výstupů zpětné vazby od zaměstnankyň a zaměstnanců. V nadcházejícím tříletém období bude klást velký **důraz na témata z oblasti etiky** – bude kultivovat systém ochrany práv zaměstnanců a zaměstnankyň prostřednictvím institutu **ombudsmanky a ombudsoob** na fakultách, identifikovat eticky složitá témata a poskytovat dostupnou podporu při jejich řešení.

Univerzita bude dále pracovat na implementaci **Strategie udržitelného rozvoje Univerzity Karlovy**, vyhodnotí, jak si vedla při naplňování prvního akčního plánu pro roky 2023-2024 a připraví nový akční plán, který posune univerzitu opět blíže k jejímu hlavnímu cíli v této oblasti, tedy k udržitelnému fungování do roku 2030, a to nejen odpovědným přístupem k provozu, ale i skrze vzdělávací a tvůrčí aktivity. V oblasti vědy a výzkumu podrobí Univerzita Karlova svou podporu **podávání grantových projektů** významné restrukturalizaci. Dotazníkové šetření realizované v druhé polovině loňského roku naznačilo, že podpora není dostatečně využívána. Společným cílem by mělo být, aby univerzita podávala více žádostí v mezinárodních grantových schématech, zejména v unijních programech Horizont Evropa

Priorities for the period 2024-2026

Although the university has made significant progress in many areas, it will continue to support these efforts in the next three-year period. It will actively develop its existing activities, adjusting their direction based on feedback from employees. In the upcoming three years, there will be a **strong emphasis on ethics**. The university will cultivate an employee rights protection system under the leadership of **ombuds and ombudspersons** at the faculties, identify ethically complex issues, and provide available support in resolving them.

The university will also work on implementing the **"Sustainable Development Strategy of Charles University"**, evaluate how the university has performed in fulfilling the first action plan for 2023–2024, and prepare a new action plan that will again bring our university closer to its main goal in this area, namely sustainable functioning by 2030, not only through a responsible approach to operations but also through educational and creative activities.

In the area of science and research, CU will significantly restructure its support for **submitting grant projects**. A survey conducted in the second half of last year suggested that this has not been utilized as much as we would like. A common goal should be for the university to submit more applications in international grant schemes, especially

(v budoucnu FP10) a Erasmus+ KA2.

Univerzita se chce zaměřit i na **popularizaci výstupů vědecké práce** svých akademiček a akademiků a proaktivně je komunikovat veřejnosti. Pro své akademičky a akademiky kromě jiného připraví a nabídne **kurzy a workshopy**, které jim zlepší dovednosti v oblasti popularizace vědy i vystupování v médiích.

V letošním roce zřídí univerzita poradní orgán nebo neformální skupinu, která umožní **pravidelně se setkávat se začínajícími vědci a vědkyněmi**, zejména těmi s významnými zahraničními zkušenostmi. Společně budou diskutovat témata jako grantové příležitosti, pracovní podmínky a kariéerní růst a budou podávat zpětnou vazbu pro rozvoj Univerzity Karlovy.

in EU programmes like Horizon Europe (in the future FP10) and Erasmus+ KA2.

CU also aims to **popularize the research work** of its academics and to proactively communicate it to the public. For its academics, CU will prepare and offer **courses and workshops** that will improve their skills in the popularization of science and research and public speaking.

This year, the university will establish an advisory body or informal group that will **facilitate regular meetings with early-career researchers**, especially those with significant international experience. They will discuss topics such as grant opportunities, working conditions, and career growth, and provide feedback for the development of Charles University.



Projektový tým
HR Award (2024)

Implementation team
for the HR Excellence in Research
Award (2024)



Další kroky

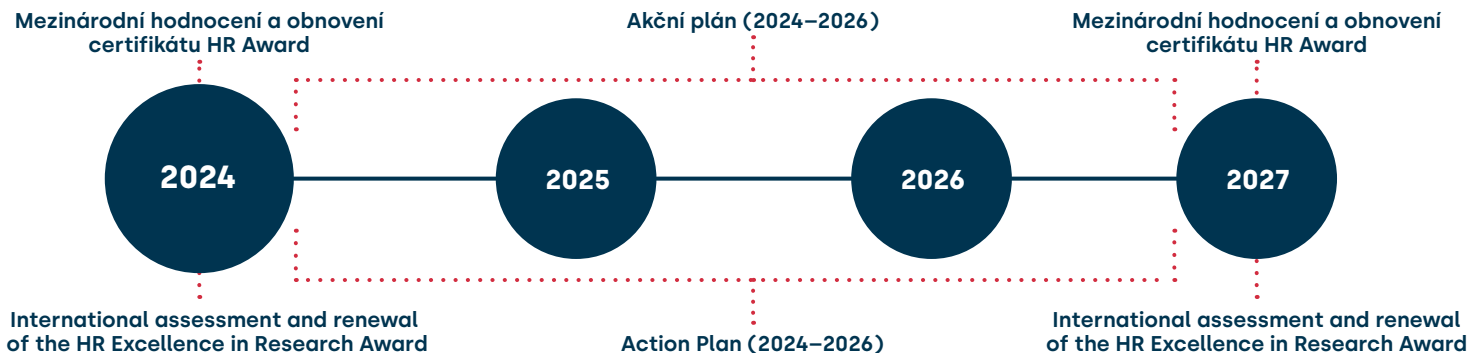
V dubnu 2024 byl Evropské komisi odevzdán společně se sebehodnotící zprávou i nový **akční plán na roky 2024–2026**. Univerzita Karlova bude i nadále pokračovat v nastavování nových opatření a procesů vedoucích ke zlepšování pracovních podmínek a podpory zaměstnankyň a zaměstnanců.

Pravděpodobně **na podzim 2024 přijede tříčlenný mezinárodní hodnotící tým na naši univerzitu** a bude hovořit s různými skupinami jejích zaměstnanců – s vedením, akademickými pracovníky a pracovníci, výzkumníky a výzkumnicemi v různých fázích kariéry, studenty a studentkami doktorského studia či vedoucími příslušných gesčních odborů a oddělení. Předpokládáme, že po návštěvě mezinárodního hodnotícího týmu budeme vědět, zda UK ocenění obhájila. Věříme, že i s vaší pomocí se nám podaří certifikát obhájit a dále společně pracovat na tom, aby **Univerzita Karlova byla co nejlepším zaměstnavatelem**.

Next Steps

In April 2024, along with the self-assessment report, a **new action plan for 2024–2026** was submitted to the European Commission. Charles University will continue to implement new measures and processes aimed at improving working conditions and supporting its employees.

In the autumn of 2024, **an international team of three assessors will likely visit our university** and meet with various groups of its employees, including the leadership, academic staff, researchers at different career stages, PhD students, and heads of the relevant departments and divisions. We expect that after the visit, we will know whether Charles University has successfully renewed its HR Award. We believe that with your help, we will be able to renew our award and continue working together to **make Charles University the best possible employer**.



Koordinátorka pro HR Award na Univerzitě Karlově

HR Award Coordinator at Charles University

Přečtete si více na webu
[HR Award na UK](#)

RNDr. Věra Šťastná, Ph.D.

vera.stastna@ruk.cuni.cz

More on the [website](#)
HR Excellence in Research at CU



**Univerzita
Karlova**



Novostavby realizované po roce 2020
a novostavby v realizaci



Univerzita
Karlova

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

MEPHARED 2, Kampus Hradec Králové (LF HK, F&F)

Biocentrum, Kampus Albertov (PřF, 1. LF, MFF)



IMPAKT, Areál Troja (MFF)



Hlavní budova, Kampus Plzeň (LFP)



Budova A, Areál Jinonice (FSV)



Budova A, Kampus Plzeňská (2. LF)

*New buildings constructed after 2020
and new buildings currently under construction*