



**Univerzita
obraný**

**Interní přezkum Strategie řízení
lidských zdrojů v oblasti vědy
(HRS4R) Univerzity obrany –
Akční plán za období 2023–2025**

Brno 2025

ÚVOD

V souladu s požadavkem Evropské komise (celoevropská iniciativa Euraxess – Researchers in Motion) byl zpracován Interní přezkum Strategie řízení lidských zdrojů v oblasti vědy (HRS4R) Univerzity obrany – Akční plán za období 2023–2025 s využitím následujících dokumentů:

- výroční zprávy o činnosti Univerzity obrany za roky 2023 a 2024 a podklady pro Výroční zprávu o činnosti Univerzity obrany za rok 2025,
- aktualizovaná GAP analýza v roce 2025,
- výstupy z dotazníkového šetření spokojenosti zaměstnanců a studentů Univerzity obrany provedeného v roce 2025,
- aktualizovaný kontrolní seznam OTM-R v roce 2025,
- vyhodnocení plnění úkolů akčního plánu dokládanych na Kolegiích rektora-velitele v průběhu let 2024 a 2025,
- reporty o implementaci HR Award na Univerzitě obrany.

Interní přezkum Strategie řízení lidských zdrojů v oblasti vědy (HRS4R) Univerzity obrany – Akční plán za období 2023–2025 byl připomínkován členy univerzitního Řídícího výboru HR Award.

Po zapracování připomínek byl Interní přezkum Strategie řízení lidských zdrojů v oblasti vědy (HRS4R) Univerzity obrany – Akční plán za období 2023–2025 předložen k seznámení všem členům Focus group, Pracovně-administrativní skupiny a Řídícího výboru HR Award.

Zpracovaný Interní přezkum Strategie řízení lidských zdrojů v oblasti vědy (HRS4R) Univerzity obrany – Akční plán za období 2023–2025 se stal východiskem pro následující aktualizované dokumenty:

- Politika náboru, výběru a přijímání pracovníků podílejících se na vědecko-výzkumné činnosti (OTM-R) Univerzity obrany,
- Strategie řízení lidských zdrojů v oblasti vědy (HRS4R) Univerzity obrany – Akční plán na období 2026–2028.

Brno, 12. prosince 2025

brigádní generál doc. Ing. Jan Farlík, Ph.D.
rektor-velitel



1 INFORMAČNÍ ÚDAJE

Identifikační Číslo případu: **2022CZ826916**

Název hodnocené organizace: **Univerzita obrany (v textu též „univerzita“)**

Kontaktní údaje organizace: **Kounicova 156/65, Brno, Česká republika, 66210, <https://unob.cz/>**

ZAMĚSTNANCI A STUDENTI			
Původní stav (2023)		Současný stav (2025)	
Výzkumní pracovníci celkem = zaměstnanci, stipendisté, doktorandi na plný nebo částečný úvazek zapojení do výzkumu	503	Výzkumní pracovníci celkem = zaměstnanci, stipendisté, doktorandi na plný nebo částečný úvazek zapojení do výzkumu	657
Z toho mezinárodní (tj. cizí státní příslušnost)	13	Z toho mezinárodní (tj. cizí státní příslušnost)	17
Z toho externě financovaných (tj. těch, pro které je organizace hostitelskou organizací)	0	Z toho externě financovaných (tj. těch, pro které je organizace hostitelskou organizací)	0
Z toho ženy	145	Z toho ženy	203
Z toho ve stupni R3 nebo R4 = výzkumní pracovníci s velkou mírou autonomie, obvykle se statutem hlavního výzkumného pracovníka nebo profesora	125	Z toho ve stupni R3 nebo R4 = výzkumní pracovníci s velkou mírou autonomie, obvykle se statutem hlavního výzkumného pracovníka nebo profesora	125
Z toho ve stupni R2 = ve většině organizací odpovídá postdoktorandské úrovni	222	Z toho ve stupni R2 = ve většině organizací odpovídá postdoktorandské úrovni	252

Z toho ve stádiu R1 = ve většině organizací odpovídajících doktorské úrovni	156	Z toho ve stádiu R1 = ve většině organizací odpovídajících doktorské úrovni	228
Celkový počet studentů (je-li relevantní)	1849 (z toho 89 studentů DSP)	Celkový počet studentů (je-li relevantní)	1958 (z toho 144 studentů DSP)
Celkový počet zaměstnanců (včetně řídících, administrativních, pedagogických a výzkumných pracovníků)	987	Celkový počet zaměstnanců (včetně řídících, administrativních, pedagogických a výzkumných pracovníků)	1137
FINANCOVÁNÍ VÝZKUMU (údaje za poslední fiskální rok) – €			
Původní stav (2023)		Současný stav (2025)	
Celkový roční rozpočet organizace	66293148,59	Celkový roční rozpočet organizace	59 642 219,88
Roční přímé, státní financování organizace (určené na výzkum)	3698050,12	Roční přímé, státní financování organizace (určené na výzkum)	1 756 597,29
Roční soutěžní financování z vládních zdrojů (určené na výzkum, získané v soutěži s jinými organizacemi – včetně financování EU)	2267354,99	Roční soutěžní financování z vládních zdrojů (určené na výzkum, získané v soutěži s jinými organizacemi – včetně financování EU)	1 390 730,92
Roční financování ze soukromých, nevládních zdrojů, určené na výzkum	není	Roční financování ze soukromých, nevládních zdrojů, určené na výzkum	není

PROFIL ORGANIZACE (velmi stručný popis vaší organizace, max. 100 slov)	
Původní stav (2023)	Současný stav (2025)
Univerzita obrany, státní vojenská vysoká škola, je mezinárodně uznávaným centrem vzdělávací, tvůrčí a odborné činnosti v oblasti obrany a bezpečnosti. Posláním Univerzity obrany je příprava vojenských profesionálů a dalších vysokoškolsky vzdělaných odborníků působících v oblasti obrany a bezpečnosti České republiky a zemí, se kterými má Česká republika mezinárodní smluvní závazky. Univerzita obrany je rovněž výzkumnou institucí podle zákona č. 341/2005 Sb. o veřejných výzkumných institucích. Univerzita obrany je financována z rozpočtu Ministerstva obrany.	Univerzita obrany je jako jediná státní vojenská vysoká škola univerzitního typu v České republice mezinárodně uznávaným centrem vzdělávací, tvůrčí a odborné činnosti v oblasti obrany a bezpečnosti. Posláním univerzity je příprava vojenských profesionálů a dalších vysokoškolsky vzdělaných odborníků působících zejména v oblasti obrany a bezpečnosti České republiky a zemí, se kterými má Česká republika mezinárodní smluvní závazky. Je rovněž výzkumnou institucí podle zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, a vztahuje se na ni zákon č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací z veřejných prostředků. Univerzita je financována z rozpočtu Ministerstva obrany.

2 SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY UNIVERZITY OBRANY

Pozn. Euraxess:

Zkontrolujte prosím silné a slabé stránky v rámci 4 tematických oblastí Charty a Kodexu, jak je uvedla vaše organizace v úvodní fázi hodnocení. Přitom byste se neměli ohlížet pouze zpět, ale měli byste vzít v úvahu i nové priority, strategická rozhodnutí atd. které mohou akční plán dále ovlivnit. Do sloupce „Poznámky“ uveďte také stručný komentář, pokud došlo k významným změnám oproti původnímu plánu.

Etické a profesní aspekty

Původní stav (2023)

SILNÉ STRÁNKY

Zaměstnanci a studenti se řídí Etickým kodexem Univerzity obrany, zaměstnanci a studenti – vojáci z povolání rovněž Etickým kodexem zaměstnanců Ministerstva obrany.

U univerzity je zaručena svoboda výzkumu a jsou (do vysoké míry) dodržovány etické zásady.

Garance profesionálního přístupu a řádných postupů v oblasti výzkumu jsou zakotveny v národní a rezortní legislativě a ve vnitřních předpisech, pro zabezpečení řádných postupů ve výzkumné činnosti jsou uplatňovány kontrolní mechanismy.

Zaměstnanci a studenti mají prostřednictvím interní aplikace *Informační portál výzkumu, vývoje a inovací* přístup k různým doporučením, návodům a příkladům realizace výzkumné praxe a publikační činnosti, včetně respektování citačních norem, a dále také vzory smluv pro spolupráci (o účasti na projektu, vypořádání výsledků výzkumu a vývoje, licenční smlouvy apod.).

Současný stav (2025)

SILNÉ STRÁNKY

Všichni příslušníci univerzity (zaměstnanci a studenti bez rozdílu) se řídí a dodržují [Etický kodex Univerzity obrany](#). Civilní a vojenští zaměstnanci a studenti, kteří jsou vojáky z povolání, rovněž dodržují [Etický kodex zaměstnanců Ministerstva obrany](#).

Univerzita zaručuje svobodu výzkumu, etické zásady jsou (do vysoké míry) dodržovány. Je respektována autonomie vědeckého bádání, stejně jako svoboda výběru metod bez nepřiměřeného zasahování z vnějších institucí či politických tlaků. Univerzita vytváří prostředí podporující kritické myšlení a otevřenou diskusi.

Garance profesionálního přístupu a řádných postupů v oblasti výzkumu jsou zakotveny v národní a rezortní legislativě a ve vnitřních předpisech, pro zabezpečení řádných postupů ve výzkumné činnosti jsou uplatňovány kontrolní mechanismy.

Zaměstnanci a studenti jsou prostřednictvím interního informačního portálu pravidelně informováni o vyhlašovaných soutěžích, grantových výzvách, možnostech školení a workshopech, o metodických materiálech a návodech usnadňujících orientaci

Na univerzitě byl koncem roku 2022 zahájen proces k dosažení otevřeného a neomezeného přístupu k výsledkům výzkumu (tzv. Open Access). Univerzita průběžně poskytuje odborné komentáře k aktuálnímu dění zejména v otázkách mezinárodní bezpečnosti, zpřístupňuje výsledky výzkumu široké laické veřejnosti v rámci možností s ohledem na ochranu utajovaných skutečností a bezpečnostně citlivých, avšak neutajovaných informací.	v oblasti vědy a výzkumu. Univerzita disponuje systémem podpory a motivace tvůrčí činnosti. Metodickou pomůckou prorektorky č. 3/2025 je nastaven systém pravidelné aktualizace informací o Open Access/otevřeném přístupu k výsledkům výzkumu. Pomůcka je přístupná zaměstnancům na informačním portálu (<i>viz i pozn. č. 1</i>). Současně univerzita vnímá Open Access i jako potenciální bezpečnostní riziko. Univerzita zdůrazňuje potřebu rovnováhy mezi otevřeností a ochranou strategicky důležitých dat, včetně zavedení adekvátních kontrolních mechanismů, Proto jsou akademičtí pracovníci a studenti seznamováni s riziky v oblasti ochrany citlivých informací související s neoprávněním přístupem k informacím jiných aktérů. Univerzita průběžně poskytuje odborné komentáře k aktuálním otázkám bezpečnosti a obrany a zpřístupňuje i v mediálním prostoru výsledky výzkumu široké odborné i laické veřejnosti v souladu s pravidly ochrany utajovaných a citlivých informací. Pravidla pro uznávání spoluautorství jsou nově aktualizována a konkretizována vč. postupů pro řešení sporů, viz <i>Metodická pomůcka prorektorky č. 2/2025</i>. Pomůcka je přístupná všem zaměstnancům a studentům univerzity na informačním portálu (<i>vyhodnocení úkolů 2.1, 2.2, 2.3</i>). Systém překladu a zveřejňování významných dokumentů v anglickém jazyce je nastaven a průběžně realizován (<i>vyhodnocení úkolu 8.1</i>).
--	--

Původní stav (2023) SLABÉ STRÁNKY Dostupnost části významných dokumentů je pouze v národním jazyce. Dosud nebyl dosažen standard dvojjazyčné komunikace zaměstnanci a studenty doktorských studijních programů v běžném provozu univerzity. Univerzita nemá zpracována podrobnější pravidla pro uznávání spoluautorství, a to zejména v oblasti řešení sporů ohledně spoluautorství. Dosud se nepodařilo plně prosadit v běžné praxi všech výzkumných pracovníků nastavení etického rámce výzkumu jako běžného standardu. Proces Open Access ještě není zcela dokončen.	Současný stav (2025) SLABÉ STRÁNKY I přes realizované jazykové kurzy nebylo v běžné praxi univerzity dosaženo standardu dvojjazyčné komunikace, zejména ve vztahu k doktorandům a zahraničním účastníkům výzkumných aktivit – viz pozn. č. 2. Byť byla pravidla pro uznávání spoluautorství aktualizována a konkretizována, včetně postupů řešení sporů, akademická obec zatím není dostatečně s těmito pravidly seznámena – viz pozn. č. 3. Přes realizovaná opatření a úsilí, aby byl etický rámec výzkumu obvyklým standardem běžné praxe všech pracovníků podílejících se na výzkumu, tato problematika vyžaduje další kroky, zejm. v oblasti osvěty (vyhodnocení úkolů 1.2, 1.3). Není dokončen proces aktualizace a schválení <i>Etického kodexu Univerzity obrany</i> akademickým senátem univerzity. Není prováděno systematické školení k problematice Open Access a stanoveným zásadám, vč. zdůraznění potřeby rovnováhy mezi otevřeností a ochranou strategicky důležitých dat – viz pozn. č. 4. Mírně poklesl počet akademických pracovníků, kteří se aktuálně domnívají, že výsledky jejich výzkumu jsou dostatečně prezentovány odborné veřejnosti (vyhodnocení úkolů 11.2, 11.3, 11.4). Podpora prezentování výsledků tvůrčí činnosti univerzitou je vnímána akademickými pracovníky jako nedostatečná (vyhodnocení úkolu 11.1).
---	---

Poznámka:

Silné stránky se podařilo udržet a rozvinout.

1/ Systém otevřeného a neomezeného přístupu k výsledkům výzkumu je definován Metodickou pomůckou prorektorky pro vědeckou a expertní činnost č. 3/2025 k publikování v režimu Open Access na Univerzitě obrany. Metodická pomůcka je k dispozici zaměstnancům na Informačním portálu výzkumu, vývoje na Univerzitě obrany. Nedostatečnou stránkou zůstává absence systematického školení k problematice Open Access a sjednocení zásad v této oblasti (*vyhodnocení úkolů 11.2, 11.3, 11.4*).

2/ Byl etablován systém překladu a zveřejňování všech významných dokumentů v anglickém jazyce. Tento systém zajišťuje průběžné překlady a zveřejňování registrovaných vnitřních předpisů, významných opatření rektora, strategických dokumentů, pravidelných výročních zpráv o činnosti univerzity a dokumentů HR Award prostřednictvím oddělení rozvoje a podpory managementu. Nově relevantní dokumenty jsou automaticky překládány a zveřejňovány v české i anglické jazykové mutaci (*vyhodnocení úkolu 8.1*).

3/ Pravidla pro uznávání spoluautorství byla aktualizována a konkretizována, včetně postupů řešení sporů, jak je uvedeno v *Metodické pomůcce prorektorky pro vědeckou a expertní činnost č. 2/2025, verze 2*. Tato příručka, přístupná všem zaměstnancům a studentům univerzity na *Informačním portálu výzkumu, vývoje a inovací na Univerzitě obrany*, byla představena na Kolegiu rektora a děkani fakult byli pověřeni její komunikací akademickým pracovníkům. Přesto je možné konstatovat, že akademická obec s těmito pravidly není dosud zcela dostatečně seznámena (*vyhodnocení úkolů 2.1, 2.2, 2.3*).

4/ V souladu s evropskými směrnici a s přihlédnutím k aktuálním problémům vysokých škol v oblasti resilience/odolnosti a bezpečnosti se ukazuje, že otevřený přístup (Open Access) není již plně vhodnou strategií pro sdílení výsledků a výstupů akademického prostředí vysokých škol a výzkumných institucí, s citlivým dopadem na bezpečnost a obranu. Tento problém se týká nejen naší vojenské vysoké školy, ale všech vysokých škol, které se potýkají s riziky spojenými s možným zneužitím informací, zvláště v kontextu mezinárodního napětí a zhoršujícího se vnějšího bezpečnostního prostředí.

Nábor a výběr

Původní stav (2023)

SILNÉ STRÁNKY

Univerzita se řídí zásadami rovnosti a nediskriminace. Politika náboru a výběru nových zaměstnanců se řídí univerzitními dokumenty, které

Současný stav (2025)

SILNÉ STRÁNKY

Univerzita se řídí zásadami rovnosti a nediskriminace. Politika náboru a výběru nových zaměstnanců se řídí národní legislativou, předpisy rezortu Ministerstva obrany a univerzitními dokumenty, které upravují

ošetřují rovné zacházení. Požadavky na členy výběrové komise jsou přesně definovány a výběrové postupy jsou přesně nastaveny. Požadavky na uchazeče jsou veřejně dostupné u jednotlivých oznámení o volných pracovních a služebních místech a výběrových řízeních na webových stránkách univerzity. Výběrové řízení probíhá na základě předem stanovených podmínek, kdy jsou zjišťovány předpoklady uchazečů pro práci na konkrétním pracovním nebo služebním místě. Při výběru je vybalancováno hledisko výsledků v tvůrčí činnosti s dalšími hledisky (zejm. pedagogická činnost, schopnost a zkušenosti s týmovou prací, zkušenosti s transferem znalostí, podle obsazované pozice s řízením výzkumných pracovníků).	rovné zacházení. Požadavky na členy výběrové komise a výběrové postupy jsou přesně definovány a nastaveny vnitřními předpisy a jsou veřejně přístupné. Požadavky na uchazeče jsou veřejně dostupné u jednotlivých oznámení o volných pracovních a služebních místech a výběrových řízeních na webových stránkách univerzity. Výběrová řízení probíhají na základě předem stanovených podmínek, kdy jsou zjišťovány předpoklady uchazečů pro práci na konkrétním pracovním nebo služebním místě. Při výběru akademických pracovníků je vybalancováno hledisko výsledků v tvůrčí činnosti s dalšími hledisky (zejm. pedagogická činnost, schopnost a zkušenosti s týmovou prací, zkušenosti s transferem znalostí). U neakademických pracovníků je kladen důraz na odbornou způsobilost. V souladu s principy politiky OTM-R je vnitřním předpisem aktualizován systém poskytování zpětné vazby všem uchazečům po skončení výběrového řízení (z hlediska rozsahu, míry podrobnosti a formy poskytovaných informací) – viz pozn. č. 5. V tomto dokumentu je rovněž zapracován požadavek na dodržování univerzitní politiky OTM-R (vyhodnocení úkolu 5.1). Univerzita má zpracována pravidla pro řešení problematiky specifického přístupu k některým znevýhodněným skupinám studentů (studenti se speciálními poruchami učení). Univerzita obrany, jakožto specifická instituce s důrazem na vojenský výcvik a disciplínu, čelí určitým limitům v přístupu ke znevýhodněným skupinám studentů. Univerzita však usiluje o vytváření podmínek, které umožní těmto studentům využít dostupné podpůrné mechanismy, včetně časové kompenzace, poradenských služeb
---	--

	a dalších forem asistence, přičemž respektuje současně náročné vojenské standardy a specifika studia. Nově jsou vnitřním předpisem stanovena pravidla pro řešení specifického přístupu ke studentům v tíživé sociální situaci a ke studentů v souvislosti s péčí o dítě nebo závislou osobu.
Původní stav (2023) SLABÉ STRÁNKY Nejsou nastavena přesnější pravidla pro začínající výzkumné pracovníky a řešení problematiky specifického přístupu ke znevýhodněným skupinám. Částečná absence žen ve výběrových komisích z důvodu nízké obsazenosti pracovních pozic ženami. Neaktualizovaný systém poskytování zpětné vazby všem uchazečům po ukončení výběrového řízení z hlediska rozsahu, míry podrobnosti a formy poskytovaných informací.	Současný stav (2025) SLABÉ STRÁNKY Dosud nejsou stanovena a institucionalizována pravidla pro řešení problematiky specifického přístupu ke znevýhodněným skupinám zaměstnanců a přesná pravidla řízení a přístupu k začínajícím výzkumným pracovníkům a znevýhodněným skupinám zaměstnanců. Metodická pomůcka k pravidlům řízení začínajících výzkumných pracovníků a znevýhodněných skupin zaměstnanců se aktuálně nachází v přípravné fázi (<i>vyhodnocení úkolu 4.1</i>). Určitý nedostatek žen ve výběrových komisích je objektivním důsledkem nízkého zastoupení žen na pracovních pozicích na univerzitě, což je zcela logicky vyvoláno specifickým prostředím Univerzity obrany, coby vojenské vysoké školy, a obecně genderovým složením armády. Přesto je v posledním období zaznamenán vzestupný trend zastoupení žen v komisích. Při jmenování členů výběrových komisí je postupováno v souladu s principy rovných příležitostí pro ženy i muže. Procesy výběrových řízení probíhají v souladu s principy rovných příležitostí (<i>vyhodnocení úkolů 5.3, 9.3</i>).

	Proškolení personálních pracovníků a předsedů výběrových komisí k zásadách OTM-R politiky není zatím systémově začleněno do vzdělávacího systému zaměstnanců univerzity. Přetrvává nedostatečné využívání nástrojů pro elektronický nábor zaměstnanců.
<i>Poznámka:</i> Silné stránky se podařilo udržet a rozvinout. 5/ Systém poskytování zpětné vazby všem uchazečům po skončení výběrového řízení z hlediska rozsahu, míry podrobnosti a formy poskytovaných informací byl v roce 2025 aktualizován v rámci novely registrovaného vnitřního předpisu Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků Univerzity obrany (viz čl. 10 a čl. 12). V tomto dokumentu je rovněž zapracován požadavek na dodržování univerzitní politiky OTM-R (vyhodnocení úkolu 5.1).	
Pracovní podmínky a sociální zabezpečení	
Původní stav (2023) SILNÉ STRÁNKY Právní předpisy na národní, rezortní a vnitřní úrovni univerzity jsou v souladu s evropskými právními předpisy. Tyto předpisy ošetřují diskriminaci, rovnost a další etické standardy na pracovišti. U zaměstnanců v pracovním poměru je zohledněn princip seniority v rámci zařazení do platového stupně příslušné platové třídy, a to podle počtu let započitatelné praxe. Podobně je u zaměstnanců ve služebním poměru stanoven služební tarif. Úsilí o poskytování pracovních podmínek umožňujících všem akademickým pracovníkům a studentům DSP harmonizovat pracovní a soukromý život (vč. péče o děti či jiné členy domácnosti vyžadující	Současný stav (2025) SILNÉ STRÁNKY Vnitřní normy univerzity jsou v souladu s právními předpisy na rezortní, národní úrovni a s evropskými právními předpisy. Tyto předpisy upravují nediskriminaci, zajištění rovnosti a dodržování dalších etických standardů na pracovišti. U zaměstnanců v pracovním poměru je zohledněn princip seniority v rámci zařazení do platového stupně příslušné platové třídy, a to podle počtu let započitatelné praxe. Podobně je u zaměstnanců ve služebním poměru stanoven služební tarif. Úsilí o poskytování pracovních podmínek umožňujících všem akademickým pracovníkům a studentům doktorských studijních programů harmonizovat pracovní a soukromý život (vč. péče o děti či

péči), pracovat na rozvoji kariéry, je ukotveno i ve strategických dokumentech Univerzity obrany. Univerzita umožňuje zaměstnávání osob se sníženou pracovní způsobilostí jako občanských zaměstnanců, v případě studentů nevojenských studijních programů, dokáže individuálně zohlednit jejich specifické potřeby. Každý zaměstnanec je pro svou práci vybaven všemi potřebnými pracovními prostředky a pomůckami. Zaměstnanci univerzity mohou využívat upravené začátky a konce pracovní doby, tvůrčí volno, zkrácené úvazky, případně spolupráci formou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Český právní systém rovněž umožňuje sloučit dobu mateřské nebo rodičovské dovolené s prací. Většina akademických pracovníků má na univerzitě uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou. Zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou i neurčitou mají srovnatelné pracovní podmínky. Pravidla pro vyřizování stížností jsou nastavena v souladu s rezortními dokumenty a zásadami přirozené spravedlnosti.	jiné členy domácnosti vyžadující péči), pracovat na rozvoji kariéry, je ukotveno i ve strategických dokumentech univerzity. V rámci regenerace mohou zaměstnanci univerzity využívat sportoviště univerzity, a to jak v pracovní době, tak mimo ni. Univerzita umožňuje zaměstnávání osob se sníženou pracovní způsobilostí jako občanských zaměstnanců, V případě studentů jsou individuálně zohledňovány jejich specifické potřeby. Univerzita poskytuje služby spojené s vytvářením rovných příležitostí v přístupu ke studiu v akreditovaných studijních programech zejména prostřednictvím Poradenského centra Univerzity obrany. V roce 2024 univerzita úspěšně získala projekt Zkvalitnění a rozšíření možnosti studia pro studenty se specifickými potřebami na Univerzitě obrany. Univerzita vnitřním předpisem stanovila podpůrná opatření pro vyrovnání příležitostí studovat na vysoké škole. Účinnost tohoto vnitřního předpisu je od akademického roku 2026/2027. Každý zaměstnanec je pro svou práci vybaven všemi potřebnými pracovními prostředky a pomůckami. Zaměstnanci univerzity mohou využívat upravenou pracovní dobu, tvůrčí volno, zkrácené úvazky, případně spolupráci formou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Český právní systém rovněž umožňuje sloučit dobu mateřské nebo rodičovské dovolené s prací. Všichni akademici mohou vykonávat v přesně vymezených případech práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují, a na místě, které si sami určí. Ostatní občanskí zaměstnanci mají možnost, dle povahy vykonávané činnosti, využívat možnosti home office. Většina akademických pracovníků má na univerzitě uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou. Zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou i neurčitou mají stejné pracovní podmínky.
--	--

	Pravidla pro vyřizování stížností jsou nastavena v souladu s rezortními dokumenty a zásadami přirozené spravedlnosti.
Původní stav (2023) SLABÉ STRÁNKY Národní legislativa neuvádí termín postdoktorand. Na univerzitě jako státní vysoké vojenské škole proto nejsou speciálně zřízeny pracovní pozice s postdoktorandským statutem. Bezbariérový přístup do objektů a pracovišť Univerzity obrany je zabezpečen pouze u nově budovaných a rekonstruovaných objektů. Nižší podíl žen zastoupených mezi akademickými pracovníky, ve vedoucích funkcích a samosprávných orgánech univerzity.	Současný stav (2025) SLABÉ STRÁNKY Univerzity obrany je jako státní vojenská vysoká škola vázána nastaveným systémem odměňování v rezortu Ministerstva obrany. Tento systém nepracuje se systemizovaným místem postdoktoranda a neumožňuje ani univerzitě podobné místo vytvořit. Z tohoto důvodu je status postdoktoranda v podmínkách univerzity nerelevantní (<i>vyhodnocení úkolu 4.2</i>). Bezbariérový přístup do objektů a na pracoviště univerzity je zabezpečen pouze u nově budovaných a rekonstruovaných objektů. Ve stávajícím akčním plánu je předpoklad řešení bezbariérového přístupu u rekonstruovaných objektů v roce 2026. Tato problematika je proto zahrnuta do revidovaného Akčního plánu na roky 2026–2028 (<i>vyhodnocení úkolů 7.3, 7.4</i>). Relativně nízké zastoupení žen je odrazem specifického prostředí Univerzity obrany jako vojenské vysoké školy a genderového složení armády jako takové, je tedy objektivně dáno. Podíl zastoupení žen ve vedoucích funkcích se blíží celkovému podílu žen mezi akademickými pracovníky univerzity (<i>vyhodnocení úkolu 9.2</i>). Není dokončen proces zvýšení administrativní podpory výzkumným pracovníkům univerzity cestou digitalizace a jasného popisu agend a činností.
<i>Poznámka:</i> Silné stránky byly úspěšně udrženy a rozvinuty.	

Vzdělávání (školení) a rozvoj	
Původní stav (2023) SILNÉ STRÁNKY Podpora soustavného rozvoje a dalšího vzdělávání je stanovena přímo ve Strategickém záměru vzdělávací a tvůrčí činnosti Univerzity obrany na období 2021–2030. Podpora kariérního růstu akademických pracovníků formou systematického celoživotního vzdělávání se realizuje jednak prostřednictvím vzdělávacích akcí zajišťovaných Univerzitou obrany, jednak umožňováním účasti na relevantních vzdělávacích akcích organizovaných třetími stranami, jak v rámci rezortu Ministerstva obrany, tak i mimo něj. Studentům i absolventům, a také zaměstnancům, je k dispozici univerzitní poradenské centrum, které nabízí služby psychologického a sociálně-právního poradenství. Kariérní poradenství je poradenským centrem nabízeno primárně studentům. Univerzita má nastaven systém úzké spolupráce mezi studenty doktorských studijních programů a jejich školiteli. Tito studenti dostávají průběžnou zpětnou vazbu ke svým výzkumným činnostem, jejich individuální studijní plán je průběžně kontrolován školitelem. Univerzita pořádá vlastní doktorandské konference k rozvoji schopností a výzkumu mladých vědců. Univerzita zároveň nabízí studentům doktorských studijních programů a začínajícím vědcům k získávání prvních zkušeností s administrativním a výzkumným plánováním a vedením projektů "Projekty specifického výzkumu".	Současný stav (2025) SILNÉ STRÁNKY Podpora soustavného rozvoje a dalšího vzdělávání je stanovena přímo ve Strategickém záměru vzdělávací a tvůrčí činnosti Univerzity obrany na období 2021–2030. Podpora kariérního růstu akademických pracovníků formou systematického celoživotního vzdělávání je realizována prostřednictvím vzdělávacích akcí zajišťovaných univerzitou a umožňováním účasti na relevantních vzdělávacích akcích organizovaných třetími stranami (jak v rámci rezortu Ministerstva obrany i mimo něj). Na základě pilotního projektu systému vzdělávání univerzita zpracovala návrh systému vzdělávání svých zaměstnanců jako modul strategie řízení a podpory lidských zdrojů. Modul bude institucionalizován v roce 2026 a zaveden od roku 2027 a zahrnuje oblast manažerských kompetencí, pedagogických kompetencí a oblast tvůrčí činnosti. Nově budou součástí vzdělávání a sebero rozvoje zaměstnanců i kurzy zaměřené na wellbeing, osobní a osobnostní rozvoj (<i>vyhodnocení úkolů 3.1, 3.4</i>). Studentům a zaměstnancům je k dispozici univerzitní Poradenské centrum. Poskytuje služby psychologického, studijního a pedagogického, sociálně-právního, právního a kariérového poradenství jak studentům, tak zaměstnancům univerzity – viz pozn. č. 8 (<i>vyhodnocení úkolu 4.5</i>). Univerzita má nastaven systém úzké spolupráce mezi studenty doktorských studijních programů a jejich školiteli. Tito studenti

Univerzita nabízí akademickým pracovníkům formou celoživotního vzdělávání profesně zaměřené kurzy a dále kariérní kurzy pro vojáky z povolání. Akademičtí pracovníci a studenti mohou využívat příležitosti k zahraničním mobilitám zejména v rámci programu Erasmus+. Všichni zaměstnanci a studenti mají možnost využívání univerzitních studoven a knihoven a bezplatný přístup do knihoven smluvních partnerů. Pro vyhodnocování rozvoje studijních programů má univerzita nastaven systém vnitřního hodnocení kvality, který hodnotí akademické pracovníky z hlediska jejich vzdělávací a tvůrčí činnosti.	dostávají průběžnou zpětnou vazbu ke svým výzkumným činnostem, jejich individuální studijní plán je průběžně kontrolován školitelem. Univerzita pořádá vlastní doktorandské konference k rozvoji schopností a výzkumu mladých vědců. Univerzita zároveň nabízí studentům doktorských studijních programů a začínajícím akademickým pracovníkům možnost získávání prvních zkušeností s administrativním a výzkumným plánováním a vedením projektů. Univerzita nabízí akademickým pracovníkům formou celoživotního vzdělávání profesně a jazykově zaměřené kurzy a dále kariérní kurzy pro vojáky z povolání. Akademičtí pracovníci a studenti mohou využívat příležitosti k zahraničním mobilitám zejména v rámci programu Erasmus+. Všichni zaměstnanci a studenti mají možnost využívat služby univerzitních studoven a knihoven, elektronických zdrojů a bezplatný přístup do knihoven smluvních partnerů. Pro vyhodnocování rozvoje studijních programů má univerzita nastaven systém vnitřního hodnocení kvality, jehož ukazatele pravidelně přezkoumává a aktualizuje. Většina akademických pracovníků vnímá hodnocení pracovního výkonu na svém pracovišti jako transparentní a jasné. Univerzita aktualizovala pravidla členění, hodnocení a ohodnocení pedagogické a tvůrčí činnosti akademických pracovníků – viz pozn. č. 6 (vyhodnocení úkolu 6.1). Univerzita má stanovenou institucionální strategii pro Open Access – viz pozn. č. 7 (vyhodnocení úkolu 11.2).
---	--

Původní stav (2023) SLABÉ STRÁNKY Nejsou podrobněji rozpracována pravidla pro členění, hodnocení a ohodnocení pedagogické a tvůrčí činnosti studentů doktorských studijních programů. Nejsou aktualizována pravidla pro členění, hodnocení a ohodnocení pedagogické a tvůrčí činnosti akademických pracovníků. V systému manažerského vzdělávání řídících pracovníků všech úrovní chybí zaměření na vzdělávání v oblasti interpersonálních vztahů. Rezervy jsou ve vzdělávání zaměstnanců a studentů doktorských studijních programů v oblasti etiky vědecké práce, komercializace výsledků tvůrčí činnosti. Programy zahraničních mobilit nejsou dostatečně využívány akademickými pracovníky a studenty. Chybí institucionální strategie pro Open Access. Metodika poradenské činnosti pro začínající výzkumné pracovníky není dostatečně propracována. Není poskytována dostatečná podpora akademickým pracovníkům ze strany poradenského centra v oblasti kariérního poradenství.	Současný stav (2025) SLABÉ STRÁNKY Univerzitní strategie řízení a podpory lidských zdrojů je ve fázi návrhu a připomínkování. Není zatím institucionalizována a implementována. Nejsou podrobněji rozpracována pravidla pro členění, hodnocení a ohodnocení pedagogické a tvůrčí činnosti studentů doktorských studijních programů. Je zpracován systém vzdělávání zaměstnanců univerzity jako modul univerzitní strategie řízení a podpory lidských zdrojů, který zahrnuje oblast manažerských kompetencí, pedagogických kompetencí a oblast tvůrčí činnosti. Je předpoklad institucionalizace modulu v roce 2026 a zahájení implementace od roku 2027 (<i>vyhodnocení úkolů 3.1, 3.4</i>). Zhoršilo se vnímání možností zahraničních mobilit akademickými pracovníky Není prováděno systematické školení k problematice Open Access a stanoveným zásadám (<i>vyhodnocení úkolů 11.1, 11.4</i>). Metodika poradenské činnosti pro začínající pracovníky ve vědě a výzkumu není dostatečně propracována (<i>viz vyhodnocení úkolu 4.1</i>). Univerzita nemá zaveden systém podpory a motivace v oblasti vzdělávací činnosti.
<i>Poznámka:</i> Silné stránky se podařilo udržet a rozvinout.	

6/ Z opakovaného dotazníkového šetření (2025), jehož součástí byla i problematika HR Award, vyplynulo, že celkově stále převládá příznivé hodnocení toho, zda je na jejich pracovišti dostatečně transparentní a jasné hodnocení pracovního výkonu. Univerzita podnikla po diskusi se zástupci fakult kroky k jasnému nastavení pravidel členění a hodnocení pedagogické a tvůrčí činnosti akademických pracovníků. V diskusi s fakultami byly upřesněny procesních postupy, váhy a bodové hodnocení jednotlivých pedagogických aktivit a aktivit v tvůrčí činnosti v rámci aplikace *Informační systém hodnocení akademických pracovníků* (IS HAP) – vydána příručka pro akademické pracovníky, vedoucí kateder/oddělení a vedení fakult, vysokoškolských ústavů a center. Byl upraven i samotný systém IS HAP. V rámci hodnocení za rok 2025 bude provedeno pilotní ověření nově nastaveného systému, které bude následně vyhodnoceno v součinnosti s fakultami, ústavy a centry. (viz Akční plán 2023–2026, Opatření č. 6/úkol 6.1)

7/ Institucionální strategie pro Open Access je stanovena *Metodickou pomůckou prorektorky pro vědeckou a expertní činnost č. 3/2025 k publikování v režimu Open Access na Univerzitě obrany*. Metodická pomůcka je přístupná všem zaměstnancům a studentům univerzity na *Informačním portálu výzkumu, vývoje a inovací na Univerzitě obrany*. (viz Akční plán 2023–2026, Opatření č. 11/úkoly 11.1 až 11.4)

8/ Kariérní poradenství je Poradenským centrem Univerzity obrany nabízeno jak studentům, tak zaměstnancům a je zakotveno v *Opatření rektora Univerzity obrany č. 13/2024 Poradenské centrum Univerzity obrany*. (viz Akční plán 2023–2026, Opatření č. 4/úkol 4.5)

Změnila se některá z krátkodobých a střednědobých priorit? (max. 500 slov)

Ano změnila, což dokládá i nově připravovaný *Strategický záměr vzdělávací a tvůrčí činnosti Univerzity obrany na období 2026–2031 s výhledem do roku 2036* a zcela nově připravovaná univerzitní *Strategie řízení a podpory lidských zdrojů Univerzity obrany*. Větší důraz je v současnosti kladen na řízení a podporu lidských zdrojů, a to zejména z hlediska rozvoje a stabilizace personálu, jeho kompetencí, potřeb a motivace, rozvoje infrastruktury univerzity a kultivace pracovního prostředí. Zvýšená pozornost je věnována i zajišťování kvality vykonávaných činností. V centru pozornosti zůstává i etika výzkumu a její propagace. Jednou z klíčových výzev univerzity je, ve spolupráci s rezortem Ministerstva obrany, nalézt systémové řešení pro úspěšný transfer výsledků tvůrčí činnosti do rezortu Ministerstva obrany a Armády České republiky pro podporu rozvoje jejich schopností. Vzrostl důraz na budování efektivního moderního informačního systému, vč. digitalizace agend. To se odrazilo i v přípravě aktualizace strategického záměru univerzity a v přípravě strategie řízení a podpory lidských zdrojů.

Změnily se nějaké okolnosti, v nichž univerzita působí, a měly tak dopad na vaši strategii lidských zdrojů? (max. 500 slov)

Zvýšila se dynamičnost a proměnlivost vnějšího prostředí univerzity.

V roce 2023 byly přijaty pro univerzitu zásadní dokumenty Ministerstva obrany *Koncepce obranného aplikovaného výzkumu, vývoje a inovací na období 2023 až 2029*, *Obranná strategie České republiky*, *Koncepce výstavby Armády České republiky 2035* a *Bezpečnostní strategie České republiky 2023*. V roce 2025 byl zásadním způsobem novelizován *Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)*, ve znění účinném od 1. 9. 2025 a od pozdějších dnů. To vše je odrazem změn ve společenském, ekonomickém, technologickém i bezpečnostním prostředí, ve kterém univerzita jako součást rezortu Ministerstva obrany působí.

Zesiluje konkurence mezi vysokými školami v oblasti získávání a udržení lidských zdrojů, a to zejména oblasti odměňování a podmínek pro tvůrčí činnost.

Novelizovaný zákon o vysokých školách více akcentoval potřebu pozornosti studentům doktorských studijních programů.

Probíhají nějaká strategická rozhodnutí, která mohou ovlivnit akční plán? (max. 500 slov)

Je připravována zásadní novela stávajícího [Strategického záměru vzdělávací a tvůrčí činnosti Univerzity obrany na období 2021–2030](#) (aktualizace formou vydání nového *Strategického záměru vzdělávací a tvůrčí činnosti Univerzity obrany na období 2026–2031 s výhledem do roku 2036*). Univerzita zahájila kroky k vytvoření vlastní strategie řízení a podpory lidských zdrojů s důrazem na:

- zapracování změn daných novelou zákona o vysokých školách z roku 2025,
- přípravu nových akreditací a reakreditací studijních programů,
- rozvoj moderních metod výuky,

- rozvoj péče o zaměstnance univerzity a rozvoj jejich kompetencí, včetně optimalizace podmínek pro vzdělávání a rozvoj znalostí a dovedností v souladu s potřebami rezortu Ministerstva obrany,
- podporu mezinárodní spolupráce a účast v mezinárodních projektech (např. Evropský obranný fond (European Defence Fund, „EDF“), Technologická agentura České republiky (TAČR), Program na podporu aplikovaného výzkumu a inovací v obranném průmyslu PRODEF atp.),
- rozvoj infrastruktury a zajištění rozpočtového zabezpečení akreditovaných programů,
- rozšiřování možností zahraničních mobilit studentů i zaměstnanců a podporu atraktivity univerzity ve vysokoškolském prostředí.

3 OPATŘENÍ – ÚKOLY AKČNÍHO PLÁNU

Pozn. Euraxess

Nahlédněte do seznamu všech akcí, které jste předložili v rámci své strategie lidských zdrojů. Doplněte prosím do přehledu aktuální stav těchto opatření a také stav ukazatelů. Pokud byla některá opatření změněna nebo vynechána, uveďte ke každému opatření komentář. Můžete také přidat nové cíle.

<i>Navrhované AKCE (OPATŘENÍ)</i>	<i>Získáno z GAP analýzy.</i>	<i>Načasování (alespoň podle čtvrtletí / semestru roku)</i>	<i>Odpovědná jednotka</i>	<i>Indikátor(y) / Cíl(e)</i>
<i>Pravý sloupec GAP Analýzy</i>	<i>Číslo principu</i>	<i>Dokončení</i>	<i>Oddělení, osoby</i>	<i>Indikátory (počet aktivit)</i>
Opatření: 1. ETICKÝ RÁMEC VÝZKUMU Univerzita má zavedený institucionalizovaný etický rámec realizovaného výzkumu: 1.1 Do etického kodexu univerzity zapracovat pravidla pro zacházení s utajovanými a citlivými informacemi v rámci výzkumné činnosti. 1.2 Stanovit zásady pro práci a šíření informací, které nejsou utajované, ale jsou citlivé, a to vč. stanovení zásad pro tvorbu textů/článků, jež by mohly obsahovat citlivé informace. 1.3 Seznámit všechny akademické pracovníky a studenty DSP s etickým rámcem výzkumné činnosti na UO.	2, 5, 8	4Q/2024 2Q/2025 4Q/2025	PVEČ součinnost V OdBI, SkPS	- Aktualizovaný etický kodex (doplněna pravidla pro zacházení s utajovanými a citlivými informacemi během výzkumu) MĚŘITELNÉ: % AP a studentů DSP seznámených s aktualizovaným etickým kodexem % AP a studentů DSP seznámených se zásadami pro tvorbu textů/článků s citlivými informacemi a s etickým rámcem výzkumné činnosti na UO - Počet řešených incidentů spojených s únikem nebo zneužitím citlivých informací v rámci výzkumné činnosti

Současný stav: NOVÝ; **ROZPRACOVANÝ**; SPLNĚNÝ/UKONČENÝ; ROZŠÍŘENÝ/POSUNUTÝ

Opatření je jako celek průběžně realizováno, avšak vzhledem ke složitosti úprav [Etického kodexu univerzity obrany](#) a nutnosti přípravy souvisejících dokumentů bylo nutné přehodnotit proces novelizace [Etického kodexu Univerzity obrany](#), která bude pokračovat v dalším období. Předpoklad přijetí nového kodexu je v roce 2026, kdy budou následovat kroky k seznamování zaměstnanců univerzity s touto novelou. Přes seznamování se zásadami pro práci s citlivými informacemi a s etickým rámcem výzkumné činnosti na univerzitě se nepodařilo plně požadovaného cíle dosáhnout. Problematika seznamování se zásadami pro práci s citlivými informacemi a s etickým rámcem výzkumné činnosti proto zůstává i nadále oblastí, která vyžaduje pozornost a přijetí dalších opatření zejm. v oblasti osvěty. Byla nastavena univerzitní pravidla pro uznávání spoluautorství, a to vč. postupů pro řešení sporů ohledně spoluautorství. Pravidla pro uznávání spoluautorství nebyla zatím dostatečně komunikována a akademická obec s nimi nebyla dostatečně seznámena. K výše uvedenému budou přijata opatření a úkoly v aktualizovaném Akčním plánu na období 2026–2028.

Poznámka – splnění jednotlivých úkolů:

1.1 Příprava novely [Etického kodexu Univerzity obrany](#) je zahrnuta do legislativního plánu univerzity na 3. čtvrtletí 2025. Vzhledem ke složitosti úprav bude proces novelizace pokračovat v průběhu roku 2026, kdy by měl být nový kodex schválen. Do září 2025 probíhal na úrovni Etické komise Univerzity obrany sběr podnětů k úpravám kodexu, v průběhu září a října 2025 komise připravila pracovní návrhy úprav. V závěru roku 2025 je připravován etickou komisí věcný záměr novely kodexu. Z uvedeného také plyne, že měřitelných indikátorů (počet akademických pracovníků a studentů seznámených s aktualizovaným dokumentem) zatím nemohlo být dosaženo. (**ROZPRACOVANÝ**)

POKRAČUJÍCÍ ÚKOL: 1.1 Dokončit proces aktualizace pravidel Etického kodexu Univerzity obrany a jeho schválení akademickým senátem univerzity.

Aktualizace dokončení: 2Q/2026

NOVÝ ÚKOL: 1.2 Seznámit všechny zaměstnance a studenty s novým Etickým kodexem Univerzity obrany.

Dokončení: 2Q/2026

1.2 Všichni studenti doktorských studijních programů jsou se zásadami pro práci s citlivými informacemi a s etickým rámcem výzkumné činnosti na univerzitě seznamováni v rámci studijního předmětu Metodologie vědecké práce. Akademičtí pracovníci jsou zavázáni dodržovat etické kodexy a zásady správné vědecké praxe. (**SPLNĚNÝ**)

1.3 Všichni noví zaměstnanci se v rámci vstupních školení seznamují s [Etickým kodexem Univerzity obrany](#). V listopadu – prosinci 2025 byli všichni zaměstnanci univerzity zařazeni do e-learningové vzdělávací aktivity „Školení k problematice HR Award“. Součástí je i seznámení se s *Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky* a s [Etickým kodexem Univerzity obrany](#), který obsahuje mj. i kapitolu věnovanou tvůrčí činnosti. Počet řešených incidentů spojených s únikem nebo zneužitím citlivých informací v rámci výzkumné činnosti byl v letech 2024–2025 nula, nicméně z opakovaného dotazníkového šetření (2025), jehož součástí byla i problematika HR Award, vyplynulo, že povědomí o existenci nějakého problému v souvislosti s etikou výzkumu deklarovalo aktuálně 26 % akademických pracovníků, zatímco v roce 2023 22 % a více respondentů se k dané otázce aktuálně nedokázalo vyjádřit (38 % vs. 29 % v roce 2023). Nejčastěji uvedli, že se jednalo o otázku spoluautorství (40 % z uvedených odpovědí), citační kartely (19 %) či existenci predátorských časopisů (17 %). Uváděli také problémy, které mohou vzniknout v důsledku tlaku na publikování (12 %). Menší počet akademiků uvádí konkrétní případy pochybení tohoto druhu na univerzitě (7 %) a problémy s plagiátorstvím (7 %). Tato problematika proto zůstává i nadále slabým místem univerzity vyžaduje přijetí dalších opatření zejm. v oblasti osvěty pro revidovaný Akční plán 2026–2028. Zatím nebyla širěji provedena propagace univerzitních pravidel pro uznávání spoluautorství, a to včetně postupů pro řešení sporů ohledně spoluautorství (viz *Metodická pomůcka prorektorky pro vědeckou a expertní činnost č. 2/2025, verze 2*, pro řešení možných

problematických situací při označování publikačních výstupů na univerzitě) a s vydanými *Metodickými pokyny k uplatňování principů a nastavených pravidel pro publikování v rámci Open Access na Univerzitě obrany*. [\(ROZPRACOVANÝ\)](#)
POKRAČUJÍCÍ ÚKOL: 1.3 Seznamovat všechny akademické pracovníky a studenty DSP s etickým rámcem výzkumné činnosti na Univerzitě obrany, vč. seznamování se zásadami pro práci a šíření informací, které nejsou utajované, ale jsou citlivé, a provádět v této oblasti osvětu mezi akademickými pracovníky a studenty.
Aktualizace dokončení: 2Q/2026

Opatření: 2. SPOLUAUTORSTVÍ Univerzita zajišťuje transparentnost a spravedlnost při uznávání spoluautorství a přispívá tak k etickému vědeckému chování: • 2.1 Aktualizovat a konkretizovat příslušná pravidla pro uznávání spoluautorství, a to vč. postupů pro řešení sporů ohledně spoluautorství. • 2.2 Zveřejnit pravidla pro uznávání spoluautorství – zajistit tak jejich dostupnost pro všechny akademické pracovníky a studenty univerzity, • 2.3 Provádět pro výzkumné pracovníky osvětu v oblasti etiky spoluautorství.	32	4Q/2024 4Q/2024 4Q/2026	PVEČ součinnost PVZS, SkPS	• Aktualizovaný dokument obsahující konkrétní pravidla pro uznávání spoluautorství, vč. postupů pro řešení sporů ohledně spoluautorství MĚRITELNÉ: • Počet školení/workshopů pro výzkumné pracovníky k etice spoluautorství • Počet účastníků školení/workshopů k etice spoluautorství • Zveřejněná pravidla pro uznávání spoluautorství v informačním systému univerzity
---	----	---------------------------------------	----------------------------------	---

Současný stav: NOVÝ; ROZPRACOVANÝ; SPLNĚNÝ/UKONČENÝ; [ROZŠÍŘENÝ/POSUNUTÝ](#)

Plnění opatření probíhá podle Akčního plánu a většina úkolů je splněna. V roce 2026 bude realizována poslední část opatření (provádět pro výzkumné pracovníky osvětu v oblasti etiky spoluautorství) – převedeno do revidovaného Akčního plánu na roky 2026–2028.

Poznámka – splnění jednotlivých úkolů:

2.1 a 2.2 Jsou aktualizována a konkretizována pravidla pro uznávání spoluautorství, a to včetně postupů pro řešení sporů ohledně spoluautorství – viz *Metodická pomůcka prorektorky pro vědeckou a expertní činnost č. 2/2025, verze 2*, pro řešení možných problematických situací při označování publikačních výstupů na univerzitě. Metodická pomůcka je přístupná všem zaměstnancům a studentům univerzity v *Informačním portálu výzkumu, vývoje a inovací na Univerzitě obrany*. [\(SPLNĚNÝ\)](#)

U závěrečných prací přetrvává problém, že jsou-li zpracovávány v režimu pro služební potřebu, neprobíhá kontrola plagiátorství, protože jsou uloženy ve vnitřním armádním informačním systému z důvodu utajení. Tento systém není napojen na žádný software s veřejnou databází, který kontrolu originality prací umožňuje. Software s neveřejnou databází není k dispozici. Je potřeba vytvořit nástroj pro kontrolu plagiátorství závěrečných prací a dalších autorských děl určených pro služební potřebu.

NOVÝ ÚKOL: 2.2 Vytvořit a využívat na univerzitě nástroj pro kontrolu plagiátorství pro texty v režimu „pro služební potřebu“. Kromě kontroly závěrečných prací jej využívat rovněž pro další autorská díla, včetně učebních textů, určená pro služební potřebu publikovaná v rámci ediční činnosti univerzity.

Dokončení: 4Q/2028

2.3 Úkol je v plánu na rok 2026. Bude zpracován do revidovaného Akčního plánu na rok 2026–2028. (**POKRAČUJÍCÍ**)

POKRAČUJÍCÍ ÚKOL: 2.1 Provádět pro výzkumné pracovníky osvětu v oblasti etiky spoluautorství.

Aktualizace dokončení: 4Q/2026

Opatření: VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ Univerzita aktivně využívá systém vzdělávání a rozvoje výzkumných pracovníků: 3.1 Realizovat manažerské vzdělávání řídicích pracovníků všech úrovní se zaměřením na interpersonální aspekty (gesce KVE). 3.2 Realizovat vzdělávání řídicích pracovníků všech úrovní se zaměřením na etiku vědecké práce. 3.3 Realizovat manažerské vzdělávání řídicích pracovníků všech úrovní se zaměřením komercializaci výsledků tvůrčí činnosti atp.	2, 31, 37, 38, 39	3Q/2025 4Q/2026 4Q/2026	PVEČ, součinnost PVZS, KVE, VOdPers	- Nastavený systém manažerského vzdělávání na univerzitě - Standardní nabídka vzdělávání (školení, e-learningové aktivity atp.) pro klíčová témata MĚŘITELNÉ: - Vydaný dokument obsahující nastavení systému manažerského vzdělávání řídicích pracovníků - Vydaný dokument obsahující nastavení systému pravidelných aktivit směřujících ke vzdělávání výzkumných pracovníků - Počet vzdělávacích aktivit - Počet účastníků vzdělávacích aktivit - Náklady na účastníka vzdělávací aktivity
---	--------------------------	--	--	--

• 3.4 Nastavit systém a vytvořit standardní nabídku vzdělávání výzkumných pracovníků (školení, e-learningové aktivity atp.) pro klíčová témata (např. v oblasti gender/rovných příležitostí, personálních, jazykových kompetencí, posilování pedagogických dovedností, používání informačních a komunikačních technologií, práce s AI). • 3.5 Nastavit systém vyhodnocování vzdělávacích a rozvojových aktivit pro výzkumné pracovníky a měření jejich efektivity.		4Q/2025		
		4Q/2025		

Současný stav: NOVÝ; ROZPRACOVANÝ; SPLNĚNÝ/UKONČENÝ; **ROZŠÍŘENÝ/POSUNUTÝ**

Úkol je plněn pouze částečně, některé části opatření se nepodařilo splnit. Pro dokončení je opatření jako celek zapracováno do revidovaného Akčního plánu 2026–2028 a je provedeno reálnější nastavení termínů plnění.

Poznámka – splnění jednotlivých úkolů:

3.1 a 3.4 Dokument obsahující nastavení systému manažerského vzdělávání řídicích pracovníků zatím není vydán. Bylo však rozšířeno profesní vzdělávání zaměstnanců cestou Centra rozvoje pedagogických kompetencí Masarykovy univerzity. V roce 2025 byl realizován pilotní projekt systému vzdělávání (2 workshopy na téma „Jak budovat efektivní týmy“ (2 x 15 účastníků), 2 workshopy na téma „Jak zaujmout a získat si studující při výuce“ (2 x 15 účastníků), 2 workshopy na téma „Získávání a zpracování vědeckých informací“ (2 x 15 účastníků)) a vyhodnocena zpětná vazba od účastníků. Na jeho základě je zpracováván systém vzdělávání zaměstnanců univerzity jako modul

univerzitní strategie řízení a podpory lidských zdrojů, který bude institucionalizován v roce 2026 metodickým pokynem na úrovni univerzity a zaveden od roku 2026. Tento modul zahrnuje oblast manažerských kompetencí, pedagogických kompetencí a oblast tvůrčí činnosti. Následně bude provedeno vyhodnocení a aktualizace připraveného systému. Kromě toho v roce 2025 proběhly další vzdělávací aktivity: webinář Habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem – Asociace pracovníků univerzit (APUA), online, účast 1 osoba; Open Science v širších souvislostech – APUA, online, účast 1 osoba; Novinky v oblasti finančního řízení projektů financovaných z Evropských fondů, především Operační program Výzkum, vývoj, vzdělávání a Operační program Jan Amos Komenský – APUA, online, účast 2 osoby; Workshop k problematice Data management plan (Open Science), online, organizovala Akademie věd České republiky, účast 8 osob; seminář EOSC (European Open Science Cloud) pro Data Stewards (Open Science) – účast 1 osoba

Proběhly 4 kurzy anglického jazyka (1 standardizovaný kurz anglického jazyka zaměřený na rozvoj prezentačních dovedností – JETPRO CM, 1 kurz anglického jazyka pro ostatní pracovníky a 2 kurzy anglického jazyka pro akademické i ostatní pracovníky Vojenské lékařské fakulty). Celkem 31 účastníků – pracovníků univerzity.

- Počet vzdělávacích aktivit: 9
- Počet účastníků vzdělávacích aktivit: 44 **(ROZPRACOVANÝ)**

3.2 a 3.3 Úkol je v plánu na rok 2026. Bude zapracován do revidovaného Akčního plánu na rok 2026–2028 **(ROZPRACOVANÝ)**

POKRAČUJÍCÍ ÚKOL: 3.1. Institucionalizovat navržený systém vzdělávání zaměstnanců univerzity jako modul strategie řízení a podpory lidských zdrojů univerzity a zahrnující oblast manažerských a pedagogických kompetencí a oblast tvůrčí činnosti.

Aktualizace dokončení: 1Q/2027

POKRAČUJÍCÍ ÚKOL: 3.2 Nastavit systém a vytvořit standardní nabídku vzdělávání v oblasti rozvoje jazykových kompetencí zaměstnanců univerzity

Aktualizace dokončení: 3Q/2027.

3.5 Úkol nebyl plněn. **(POSUNUTÝ)**

POSUNUTÝ ÚKOL: 3.3 Nastavit systém vyhodnocování vzdělávacích a rozvojových aktivit pro výzkumné pracovníky a měření jejich efektivity.

Aktualizace dokončení: 4Q/2027

NOVÝ ÚKOL: 3.4 Institucionalizovat univerzitní strategii řízení a podpory lidských zdrojů jejím schválením.

Dokončení: 1Q/2027

NOVÝ ÚKOL: 3.5 Zahájit implementaci univerzitní strategie řízení a podpory lidských zdrojů schválením jejím schválením a následně ji implementovat.

Dokončení: 2Q/2027 a 3Q/2028

NOVÝ ÚKOL: 3.6 Zavést systém podpory a motivace v oblasti vzdělávací činnosti (forma motivačního programu).

Dokončení: 2Q/2027

NOVÝ ÚKOL: 3.7 Zajistit finanční prostředky pro realizaci motivačního programu v oblasti vzdělávací činnosti.

Dokončení: 4Q/2026

Opatření: 4. ŘÍZENÍ PRACOVNÍ KARIÉRY ZAČÍNÁJÍCÍCH VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ – DOKTORSKÉ STUDIUM A POSTDOKTORSKÉ POZICE Univerzita řídí pracovní kariéru začínajících výzkumných	11, 12, 21, 28, 30, 39		PVEČ součinnost PVZS, PVVI, Kancleř, VOdPers, SkPSaPV	• Vydáný dokument k problematice studentů se specifickými potřebami (gesce PVZS) • Vydáný dokument k problematice znevýhodněných skupin zaměstnanců pracujících v oblasti výzkumu • Vydáný dokument stanovující pravidla řízení začínajících výzkumných pracovníků a znevýhodněných skupin zaměstnanců • Zapracovaná problematika podstdoktorandů do příslušného vnitřního předpisu/opatření rektora (gesce PVZS)
---	------------------------	--	--	--

pracovníků a má nastaven systém mentorů: 4.1 Dopracovat pravidla řízení a přístupu k začínajícím výzkumným pracovníkům a znevýhodněným skupinám zaměstnanců. 4.2 Definovat kategorii postdoktorand do příslušného vnitřního předpisu/opatření rektora v návaznosti na národní a rezortní legislativu (gesce PVZS). 4.3 Vypracovávat individuální kariérní plány pro každého začínajícího výzkumného pracovníka, které budou obsahovat cíle, etapy rozvoje a potřebné dovednosti a pravidelně je aktualizovat na základě dosažených výsledků a změn v cílech. 4.4 Zajistit zkušené mentory, kteří budou začínajícím výzkumným pracovníkům poskytovat podporu a radit jim v jejich kariérním růstu, organizovat pravidelná setkání mentorů k výměně zkušeností. 4.5 Rozšířit služby poradenského centra univerzity o systematicky poskytované služby kariérního poradenství pro akademické pracovníky univerzity (gesce Kancléř). 4.6 Vytvořit organizační a zdrojové podmínky pro realizaci zahraničních studijních pobytů nebo stáží všech absolventů		4Q/2024		Připraven motivační program na podporu zahraničních mobilit akademických pracovníků a studentů doktorských studijních programů (gesce PVVI)
		2Q/2025		MĚŘITELNÉ: - Počet zaměstnanců na pozici postdoktorand - Hodnotící protokoly z ročního hodnocení plnění kariérních plánů začínajících výzkumných pracovníků - Průměrný počet začínajících výzkumných pracovníků, kteří mají přiděleného mentora - Průměrná doba, kterou začínající výzkumní pracovníci stráví v programu mentorování - Zlepšení výkonnosti začínajících výzkumných pracovníků – změny v počtu publikací a příspěvků na konferencích, které mohou být připsány mentorství (viz protokoly z hodnocení plnění kariérních plánů) - Počet společných schůzek mentorů - Počet aktivit poradenského centra v oblasti kariérního poradenství - Počet klientů poradenského centra v oblasti kariérního poradenství - Počet žádostí a % realizovaných žádostí o služby poradenského centra v oblasti kariérního poradenství - Počet a % studentů absolventů doktorských studijních programů účastnících se programů zahraničních mobilit v daném roce v minimální délce jednoho měsíce
		4Q/2026		
		2Q/2027		
		1Q/2025		
		2Q/2025		

doktorských studijních programů v minimální délce jednoho měsíce (gesce PVVI).				
Současný stav: NOVÝ; ROZPRACOVANÝ; SPLNĚNÝ/UKONČENÝ; ROZŠÍŘENÝ/POSUNUTÝ Část úkolů daného opatření (zavedení kariérového poradenství, mobility studentů doktorských studijních programů) plánovaná na roky 2024 a 2025 byla splněna. Problematika postdoktorandů není dořešena a úkol nebude z objektivních důvodů dále řešen jako nerelevantní pro univerzitu: vzhledem ke skutečnosti, že je Univerzita obrany státní vojenská vysoká škola, je vázána nastaveným systémem odměňování v rezortu Ministerstva obrany a tento systém nepracuje se systemizovaným místem postdoktoranda a neumožňuje ani univerzitě podobné místo vytvořit, byť by byl odměňován z finančních zdrojů projektů, na kterých by pracoval. Z tohoto důvodu je status postdoktoranda na univerzitě nerelevantní. V řešení zůstává dopracování pravidel řízení a přístupu k začínajícím výzkumným pracovníkům a znevýhodněným skupinám zaměstnanců. Dokončení plnění opatření převedeno do revidovaného Akčního plánu na roky 2026–2028. <i>Poznámka – splnění jednotlivých úkolů:</i> 4.1 Univerzita má zpracována pravidla pro řešení problematiky specifického přístupu k některým znevýhodněným skupinám studentů, která zahrnují: - Metodickou pomůcku prorektora pro vzdělávání a záležitosti studentů k podpoře studentů se specifickými poruchami učení na Univerzitě obrany, - Metodickou pomůcku prorektora pro vzdělávání a záležitosti studentů k podpoře nadaných studentů. - Hodnotící komisí Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy pro projekty Operační program Jan Amos Komenský byl doporučen k financování projekt Adaptace prostředí Univerzity obrany pro studenty se speciálními potřebami (realizace 1. 3. 2025 – 31. 12. 2027), projekt je v současné době realizován. Dosud nejsou nastavena a institucionalizována: a) pravidla pro řešení problematiky specifického přístupu ke znevýhodněným skupinám studentů, které čelí různým sociálním, ekonomickým, zdravotním nebo jiným překážkám, které mohou komplikovat jejich studium nebo přístup k němu, b) pravidla pro řešení problematiky specifického přístupu ke znevýhodněným skupinám zaměstnanců, c) přesná pravidla řízení a přístupu k začínajícím výzkumným pracovníkům a znevýhodněným skupinám zaměstnanců (Metodická pomůcka prorektorky pro vědeckou a expertní činnost <i>Pravidla řízení začínajících výzkumných pracovníků a znevýhodněných skupin zaměstnanců na Univerzitě obrany</i> se aktuálně nachází v přípravné fázi – viz Kolegium R-V dne 26. 2. 2025). (ROZPRACOVANÝ) POKRAČUJÍCÍ ÚKOL: 4.1 Dopracovat pravidla pro řešení problematiky specifického přístupu ke znevýhodněným skupinám studentů, které čelí různým sociálním, ekonomickým, zdravotním nebo jiným překážkám, které mohou komplikovat jejich studium nebo přístup k němu. Aktualizace dokončení: 3Q/2027 POKRAČUJÍCÍ ÚKOL: 4.2 Dopracovat pravidla pro řešení problematiky specifického přístupu ke znevýhodněným skupinám zaměstnanců, které čelí různým sociálním, ekonomickým, zdravotním nebo jiným překážkám. Aktualizace dokončení: 2Q/2027 POKRAČUJÍCÍ ÚKOL: 4.3 Dopracovat pravidla řízení a přístupu k začínajícím výzkumným pracovníkům. Aktualizace dokončení: 1Q/2027				

4.2 Pracovně-administrativní skupina projednala termín postdoktorand a postoupila navrženou definici k verifikaci Focus group a Řídícímu výboru. Definice byla schválena a v případě posunu v legislativě České republiky ji bude možné zapracovat do vybraného opatření rektora. Tento pojem doposud zůstává v české legislativě neukotven, není řešen ani poslední novelou zákona č. 111/1998 Sb, zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů. Vzhledem ke skutečnosti, že je Univerzita obrany státní vojenská vysoká škola, je vázána nastaveným systémem odměňování v rezortu Ministerstva obrany a tento systém nepracuje se systemizovaným místem postdoktoranda a neumožňuje ani univerzitě podobné místo vytvořit, byť by byl odměňován z finančních zdrojů projektů, na kterých by pracoval. Z tohoto důvodu je vymezení pojmu postdoktorand, postupů a pravidel práce s touto skupinou výzkumných pracovníků na univerzitě nerelevantní. Na univerzitě jako státní vojenské vysoké škole tudíž nejsou speciálně zřízeny pracovní pozice s postdoktorandským statutem. Případná úprava bude možná až při změně příslušné legislativy a vnitřních předpisů rezortu Ministerstva obrany, což je mimo působnost univerzity. Plnění je odloženo.

(UKONČENÝ – nerelevantní z důvodu legislativních omezení)

4.3 a 4.4 Úkoly jsou v plánu na rok 2026. Budou zapracovány do revidovaného Akčního plánu na rok 2026–2028 **(POKRAČUJÍCÍ)**

POKRAČUJÍCÍ ÚKOL: 4.4 Vypracovávat individuální kariérní plány pro každého začínajícího výzkumného pracovníka, které budou obsahovat cíle, etapy rozvoje a potřebné dovednosti a pravidelně je aktualizovat na základě dosažených výsledků a změn v cílech.

Aktualizace dokončení: 3Q/2027

POKRAČUJÍCÍ ÚKOL: 4.5 Zajistit zkušené mentory, kteří budou začínajícím výzkumným pracovníkům poskytovat podporu a radit jim v jejich kariérním růstu, organizovat pravidelná setkání mentorů k výměně zkušeností

Aktualizace dokončení: 4Q/2026

4.5 Rozšíření služeb Poradenského centra Univerzity obrany v oblasti kariérového poradenství pro akademické pracovníky bylo kodifikováno v *Opatření rektora č. 13/2024 – Poradenské centrum Univerzity obrany* (čl. 3, odst. 7). Rozšiřování služeb v oblasti kariérového poradenství pro akademické pracovníky je limitováno personálním obsazením poradenského centra, kvalifikací zaměstnanců poskytujících tento typ poradenství a jejich současným pracovním vytížením.

Na realizaci kariérového poradenství se podílejí členové poradenského centra (příslušníci skupiny poradenských služeb a příslušníci katedry aplikovaných sociálních a humanitních věd Fakulty vojenského leadershipu (K-104)). Klientům z řad akademických pracovníků jsou nabízeny především individuální konzultace zaměřené na podporu jejich osobního a profesního rozvoje a sebepoznání. Na začátku roku 2024 rozšířily řady příslušníků poradenského centra dvě pracovnice, které jsou akreditovanými profesionálními koučkami a zaměřují se na tvorbu programů pro osobní rozvoj, individuální poradenství a koučink. Tato skutečnost vytváří předpoklady pro další rozšíření služeb poradenského centra v oblasti kariérového poradenství.

V rámci kariérového poradenství byly v letech 2024–2025 realizovány i skupinové aktivity: např. jednodenní workshop „Základy koučinku“ pod vedením externí lektorky, akreditované koučky. Workshop byl zaměřen na základní principy koučinku, komunikační dovednosti v koučinku, koučovací techniky a sebekoučink, dále dvoudenní kurz „Zůstat v pohodě – opečuj sám sebe“ pod vedením členů poradenského centra z K-104. Kurz byl zaměřen na zvládání stresu, porozumění mechanismům syndromu vyhoření a naučení se včas rozpoznávat jeho příznaky. Kombinací teoretických znalostí a praktického nácviku účastníci získali dovednosti pro dlouhodobé udržení duševní pohody a prevenci vyčerpání v pracovním i osobním životě.

Počet aktivit poradenského centra v oblasti kariérního poradenství: 2 (k 1. 12. 2025).

Počet klientů poradenského centra v oblasti kariérního poradenství: 34 z toho 4 akademičtí pracovníci (k 1. 12. 2025).

Počet žádostí a % realizovaných žádostí o služby poradenského centra v oblasti kariérního poradenství: 34 = 100 % (k 1. 12. 2025). **(SPLNĚNÝ)**

4.6 Na univerzitě jsou vytvořeny organizační a zdrojové podmínky pro realizaci zahraničních studijních pobytů nebo stáží všech absolventů doktorských studijních programů v minimální délce jednoho měsíce (v průběhu studia doktorského studijního programu). Počet studentů doktorských studijních programů na Univerzitě obrany k 31. 12. 2024 byl 136. V roce 2024 absolvovalo 16 (11,74 %) studentů doktorského studijního programu mobilitu v délce minimální délce jednoho měsíce. Počet studentů doktorských

studijních programů na Univerzitě obrany k 1. 12. 2025 byl 144. V prvním pololetí 2025 absolvovalo, momentálně absolduje nebo bude v nejbližší době absolvovat mobilitu v délce minimálně jednoho měsíce 19 (13,97 %) studentů doktorského studijního programu na univerzitě. **(SPLNĚNÝ)**

Z opakovaného dotazníkového šetření (2025), jehož součástí byla i problematika HR Award, však vyplynulo, že se zhoršilo vnímání možností zahraničních mobilit akademickými pracovníky. V rámci šetření v roce 2023 se 80 % dotazovaných domnívalo, že se na jejich pracovišti dostatečně podporuje mobilita do zahraničních institucí, aktuálně si to myslí 75 % dotázaných akademických pracovníků. Stejně i aktuálně až 30 % akademických pracovníků vnímá nějaké překážky v rámci podpory zahraničních mobilit, v minulém šetření v roce 2023 je připustilo pouze 18 % akademických pracovníků. Za hlavní překážky v realizaci zahraničních mobilit označilo nejvíce dotázaných akademických pracovníků problém s nedostatkem finančních prostředků (53 %), složitostí administrativních úkonů (23 %), ale také časovou náročnost, jak při vyřizování, tak i při samotné realizaci mobility, z důvodu např. zastupitelnosti vyučujících (21 %). Další akademičtí pracovníci uvádí také nedostatek nabídek a informací (19 %) a chybějící podporu ze strany univerzity – akademici si často musí vše vyřídit sami (16 %).

V byl ve 2. pololetí 2025 vytvořen přehledný informační balíček v informačním systému univerzity s cílem zvýšit informovanost akademických pracovníků o možnostech výjezdů v rámci Erasmus+ i běžných zahraničních cest. Rovněž byla posílena role fakultních koordinátorů programu Erasmus +.

Tyto postoje je třeba vnímat i v kontextu aktuálního nastavení programu Erasmus+ i systému realizace zahraničních cest financovaných z tzv. běžných prostředků, tedy peněžních prostředků z rozpočtu Ministerstva obrany, určených na pokrytí nákladů na zahraniční aktivity:

A) Erasmus+

1. Akademičtí pracovníci se na zahraniční mobilitu vysílají se souhlasem svého přímého nadřízeného na základě požadavku jednotlivce, který má o mobilitu zájem, při splnění všech nutných podmínek stanovených celostátně pro všechny vysoké školy zapojené do programu Erasmus+.

2. Univerzitě byl snížen rozpočet Erasmus+ pro výzvu 2025 (tedy akademický rok 2025/2026) z toho důvodu, že v minulosti vysílala nízký počet studentů, a naopak vyšší počet akademických pracovníků. Pokud by byl zachován tento trend, v dalších letech by se objem finančních prostředků dále snižoval. Z toho důvodu se přidělené finanční prostředky Erasmus+ nyní rozděluje tak, aby pokryly potřeby fakult pro výjezdy studentů na daný akademický rok, přičemž hlavní prioritou je zabezpečení minimálně měsíčních mobilit studentů doktorských studijních programů.

3. Kvůli nutnému upřednostnění studentských mobilit byl snížen rozpočet pro zaměstnanecké mobility – např. ve výzvě 2024 (od akademického roku 2024/2025) byl počet přidělených studentských mobilit 26, ale díky přesunu financí ze zaměstnaneckých mobilit doposud vyjelo 43 studentů. U zaměstnanců bylo přiděleno 80 výjezdů, k 31. 10. 2025 vyjelo 57.

B) Běžné prostředky

1. Pro kalendářní rok 2025 byl v rozpočtu univerzity snížen objem peněžních prostředků o zhruba 1/3 oproti částce z roku 2024. Celková částka univerzity byla transparentním způsobem rozdělena na dílčí částky připadající jednotlivým součástem univerzity a všichni vedoucí zaměstnanci byli s tímto faktem seznámeni. Překážka způsobená nedostatkem financí může být zapříčiněna tím, že daná součást měla k dispozici menší přidělenou dílčí částku.

2. Proces realizace zahraničních cest se neměnil, je objektivně administrativně i časově náročný. Pro splnění dalších úkonů vyžadovaných k zabezpečení zahraničních služebních a pracovních cest vojáků z povolání i občanských zaměstnanců z úrovně rezortu Ministerstva obrany, EU, NATO a případně jednotlivých států se však složitě administrativně nelze vyhnout. Delší časový horizont pro podávání požadavků na zahraniční cesty.

3. Podpora ze strany univerzity je poskytována všem akademickým pracovníkům v maximální možné míře. Ke konkrétním úkonům během přípravy zahraniční cesty je nutné i osobní zapojení akademických pracovníků. nespokojenost respondentů s podporou ze strany univerzity může souviset také s nevyplacenými zálohami na zahraniční cesty, což se stává tehdy, kdy je požadavek podán s krátkým předstihem a objektivně nelze připravit ekonomickou stránku cesty.

V reakci na výše uvedené skutečnosti a s ohledem na aktuální nastavení systému mobilit budou navrhována nové úkoly do revidovaného Akčního plánu 2026–2028. **(NOVÝ)**

NOVÝ ÚKOL: 4.6 Zautomatizovat administrativní procesy a optimalizovat interní postupy v oblasti mobilit tak, aby byly srozumitelné a předvídatelné.

Dokončení: 4Q/2027

NOVÝ ÚKOL: 4.7 Posílit metodickou podporu v oblasti mobilit ze strany oddělení ekonomického.

Dokončení: 4Q/2026

Opatření: 5. NÁBOR A VÝBĚR Univerzita má systém výběrového a přijímacího procesu akademických pracovníků v souladu s OTM-R politikou UO: • 5.1 Aktualizovat systém poskytování zpětné vazby všem uchazečům po ukončení výběrového řízení z hlediska rozsahu, míry podrobnosti a formy poskytovaných informací. • 5.2 Přizpůsobit obsah webových stránek v anglické jazykové mutaci z hlediska nabídky pracovních pozic webovým stránkám v českém jazyce (viz také AKCE 8; gesce PVVI). • 5.3 Podporovat genderově vyvážené výběrové komise (viz také AKCE 9). • 5.4 Zajistit proškolení personálních pracovníků zapojených do výběrového a přijímacího procesu akademických pracovníků a předsedů výběrových komisí v problematice OTM-R politiky. • 5.5 Provést opakované šetření mezi akademickými pracovníky k procesu implementace OTM-R politiky. • 5.6 Vytvořit nástroje pro elektronický nábor zaměstnanců tak, aby byl proces podávání žádostí pro výzkumné pracovníky méně zatěžující.	5, 13, 14, 15	2Q/2024 4Q/2024 1Q/2025 1Q/2025 1Q/2026 4Q/2027	KVE součinnost PVVI, VOdPers, vedoucí všech součástí / kateder	• Aktualizovaný dokument k problematice výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků • Zpráva z šetření mezi akademickými pracovníky k procesu implementace OTM-R politiky • Nastaveno vzdělávání v oblasti OTM-R • Rozšířené webové stránky Univerzity obrany v anglické jazykové mutaci z hlediska nabídky pracovních pozic MĚŘITELNÉ: • Zveřejněny aktualizované webové stránky Univerzity obrany v anglické jazykové mutaci z hlediska nabídky pracovních pozic • Počet proškolených personálních pracovníků a předsedů výběrových komisí k problematice OTM-R politiky • Podíl uchazečů: - přicházejících z prostředí mimo univerzitu - přicházejících ze zahraničí - ze znevýhodněných skupin zaměstnanců • % pracovních nabídek zveřejňovaných mimo webové stránky Univerzity obrany • Počet kanálů pro zveřejňování pracovních nabídek mimo webové stránky Univerzity obrany • Statistika složení výběrových komisí • Statistika stížností v oblasti OTM-R politiky • Výstupy ze zprávy k šetření mezi akademickými pracovníky k implementaci OTM-R politiky • Poměr podaných přihlášek cestou nástrojů pro elektronický nábor zaměstnanců • Poměr přijatých zaměstnanců cestou elektronického náboru zaměstnanců
Současný stav: NOVÝ; ROZPRACOVANÝ; SPLNĚNÝ/UKONČENÝ; ROZŠÍŘENÝ/POSUNUTÝ				

Opatření je z velké části splněno, šetření bylo provedeno s předstihem již v roce 2025 (oproti plánu – rok 2026). Nerealizováno vytvoření nástroje pro elektronický nábor zaměstnanců (v plánu na rok 2027). Tento úkol bude zapracován do revidovaného Akčního plánu na rok 2026–2028

Poznámka – splnění jednotlivých úkolů:

5.1 Univerzita má nastaven systém poskytování zpětné vazby všem uchazečům po ukončení výběrového řízení z hlediska rozsahu, míry podrobnosti a formy poskytovaných informací (registrovaný aktualizovaný vnitřní předpis [Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků](#)). Do řádu byly zapracovány i zásady OTM-R politiky. (SPLNĚNÝ)

5.2 Univerzita má z hlediska zákona č. 111/1998 Sb., Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, specifické postavení. Je jednou ze dvou státních vysokých škol, přičemž jako jediná vojenská vysoká škola je součástí organizační složky státu – Ministerstva obrany. Zaměstnanci univerzity se na hlavní pracovní poměr mohou stát osoby starší 18 let, které mohou být organizačně zařazeny na systemizovaných místech akademických či neakademických pracovníků. Tato systemizovaná místa lze z hlediska kategorie zaměstnanců rozdělit na místa služební, tzn. pracovní pozice obsazované vojáky a vojákyněmi z povolání, a na místa pracovní, tzn. pracovní pozice obsazované občanskými zaměstnanci a zaměstnankyněmi rezortu Ministerstva obrany.

V případě vojáků a vojaček z povolání je aplikován zákon č. 221/1999 Sb., Zákon o vojácích z povolání, kdy vojákem z povolání může být jen občan České republiky. Pro získání státního občanství České republiky je v souladu se zákonem č. 186/2013 Sb., Zákon o státním občanství České republiky a o změně některých zákonů, nutné, mimo jiné, prokázat i znalost českého jazyka. Provádět nábor a výběr na služební místa vojáků z povolání v anglickém jazyce je tedy v kontextu výše uvedeného irelevantní.

Poněkud odlišná je situace s nábořem a výběrem na pozice občanských zaměstnanců a zaměstnankyň rezortu Ministerstva obrany. V rezortu Ministerstva obrany, a tudíž i na univerzitě, je obecně zažitou praxí, že občanský zaměstnanec je schopen aktivně komunikovat v českém jazyce. Důvodem je skutečnost, že v České republice je jedním jazykem v souladu se zákonem č. 500/2004 Sb., Zákon správní řád, jazyk český.

Omezením je i charakter pracovních míst, který je spojen se stupněm utajení vyhrazené nebo vyšším.

Výjimku, kterou univerzita vzhledem k pracovním místům a neznalosti českého jazyka u svých občanských zaměstnanců akceptuje, tvoří vybraná pracovní místa na Centru jazykového vzdělávání. Jedná se o místa akademických pracovníků, kdy ti vedou akreditovanou i neakreditovanou výuku v cizím jazyce. Pro pracovní pozice takovýchto akademických pracovníků je pak nábor i výběr prováděn v anglickém jazyce a je realizováno opatření 5.2

Nicméně i přes výše uvedená omezení je v odpovídající podobě přizpůsoben obsah webových stránek v anglické jazykové mutaci i nabídce pracovních pozic webovým stránkám v českém jazyce, a to pro obsazování pracovních míst občanských zaměstnanců.

Závěr: Univerzita pro vybrané pracovní pozice akademických pracovníků dle potřeby inzeruje nabídku práce i v anglickém jazyce.

Průměrný roční podíl uchazečů:

- přicházejících z prostředí mimo univerzitu: v průměru 69 %
 - přicházejících ze zahraničí: v průměru 6 %
 - ze znevýhodněných skupin zaměstnanců: v průměru 4 % (po rodičovské dovolené, po ukončení vědecké činnosti, zdravotní omezení, čerství absolventi vysoké školy)
- % pracovních nabídek zveřejňovaných mimo webové stránky Univerzity obrany: v průměru 8 %.

Počet kanálů pro zveřejňování pracovních nabídek mimo webové stránky Univerzity obrany: 4 (štátní informační systém rezortu Ministerstva obrany, Jobs.cz, doarmady.mo.gov.cz, portál Univerzity Palackého Olomouc) (SPLNĚNÝ)

5.3 Zastoupení žen a mužů v oblasti výběru probíhá na univerzitě v souladu s principy rovných příležitostí. Relativně nízké zastoupení žen je odrazem specifického prostředí Univerzity obrany jako vojenské vysoké školy a genderového složení armády jako takové. Ve složení komisí je však sledován stoupající podíl zastoupení žen (k 30.6.2025 16 %, k 30. 9. 2025 22 %, k 31. 10. 2025 21 %). *(SPLNĚNÝ)*

5.4 Proškolení personálních pracovníků zapojených do výběrového a přijímacího procesu akademických pracovníků a předsedů výběrových komisí v problematice OTM-R politiky je prováděno v souladu s registrovaným aktualizovaným vnitřním předpisem [Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků](#) (registrace 2025). K problematice OTM-R politiky byli ke dni 31. 10. 2025 proškoleni všichni personální pracovníci (celkem 8 osob) a bylo proškoleno 19 předsedů/předsedkyň výběrových komisí. Další proškolení budou průběžně realizována dle potřeby cestou personálního oddělení – systém je nastaven. *(SPLNĚNÝ)*

Zavést e-learningové proškolení personálních pracovníků a předsedů výběrových komisí k zásadách OTM-R politiky jako součásti vzdělávacího systému zaměstnanců univerzity *(NOVÝ)*

5.5 Šetření provedeno již ve 2.-3. čtvrtletí 2025 jako součást širšího šetření zaměřeného na problematiku spokojenosti studentů a zaměstnanců. V září 2025 byly připraveny závěrečné zprávy, vč. části šetření ve vazbě na HR AWARD. S výstupy části šetření ve vazbě na HR AWARD seznámeni členové Focus group a Pracovně-administrativní skupiny na svých zasedáních (7. 10. a 16. 10. 2025). Po seznámení s výsledky šetření jako celku na Kolegia rektora (24. 10. 2025) byli v listopadu a prosinci 2025 s výsledky seznámeni všichni zaměstnanci a studenti univerzity. *(SPLNĚNÝ)*

NOVÝ ÚKOL: 5.1 Provést opakované šetření mezi akademickými pracovníky k procesu implementace OTM-R politiky a jeho výsledky promítnout do aktualizace OTM-R politiky univerzity a do aktualizace úkolů Akčního plánu 2026–2028.

Dokončení: 2Q/2028

NOVÝ ÚKOL: 5.2 Zavést e-learningové proškolení personálních pracovníků a předsedů výběrových komisí k zásadách OTM-R politiky.

Dokončení: 4Q/2026

NOVÝ ÚKOL: 5.4 Realizovat pravidelný přezkum provádění zásad OTM-R prostřednictvím aktualizace kontrolního seznamu OTM-R.

Dokončení: 4Q/2026

5.6 Úkol je v plánu na rok 2027. Bude zapracován do revidovaného Akčního plánu na rok 2026–2028 *(POKRAČUJÍCÍ)*

POKRAČUJÍCÍ ÚKOL: 5.3 Vytvořit nástroje pro elektronický nábor zaměstnanců tak, aby byl proces podávání žádostí pro výzkumné pracovníky méně zatěžující.

Aktualizace dokončení: 4Q/2027

Opatření: 6. HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ A STUDENTŮ DOKTORSKÝCH STUDIJNÍCH PROGRAMŮ Univerzita má aktualizovaný systém pro členění, hodnocení a ohodnocení pedagogické a tvůrčí činnosti pro akademické pracovníky a studenty DSP: 6.1 V návaznosti na připravovanou novelu zákona o vysokých školách realizovat diskusi o stávajících	11, 33	3Q/2026	PVZS, PVEČ	- Vydaný dokument s aktualizovanými pravidly pro členění a hodnocení pedagogické a tvůrčí činnosti akademických pracovníků - Vydaný dokument s pravidly pro členění a hodnocení činnosti studentů doktorských studijních programů MĚŘITELNÉ: - Počet workshopů a seminářů k pravidlům členění a hodnocení pedagogické a tvůrčí činnosti akademických pracovníků a celkový počet jejich účastníků - Počet workshopů a seminářů k pravidlům členění a hodnocení činnosti studentů doktorských studijních programů a celkový počet jejich účastníků
---	---------------	----------------	-------------------	--

pravidlech členění a hodnocení pedagogické a tvůrčí činnosti akademických pracovníků a podle potřeby tato pravidla aktualizovat (gesce PVZS). 6.2 V návaznosti na připravovanou novelu zákona o vysokých školách realizovat diskusi o stávajících pravidlech členění a hodnocení činnosti studentů DSP a podle potřeby tato pravidla aktualizovat (gesce PVEČ).		3Q/2026		
Současný stav: NOVÝ; ROZPRACOVANÝ; SPLNĚNÝ/UKONČENÝ; ROZŠÍŘENÝ/POSUNUTÝ Plnění opatření je směřováno Akčním plánem na období roku 2026. Diskuse s fakultami o stávajících pravidlech členění a hodnocení pedagogické a tvůrčí činnosti akademických pracovníků byla vedena již v roce 2025 a podle potřeby tato pravidla aktualizována prostřednictvím úpravy procesních postupů, vah a bodového ohodnocení jednotlivých pedagogických aktivit a aktivit v tvůrčí činnosti v rámci informačního systému hodnocení akademických pracovníků a jeho propojení s každoročním hodnocením zaměstnanců univerzity. Diskuse o stávajících pravidlech členění a hodnocení činnosti studentů doktorských studijních programů a případná aktualizace těchto pravidel bude plněna v souladu s akčním plánem v roce 2026 (a zapracována do revidovaného Akčního plánu 2026–2028). <i>Poznámka – splnění jednotlivých úkolů:</i> 6.1 Z opakovaného dotazníkového šetření (2025), jehož součástí byla i problematika HR Award, vyplynulo, že celkově stále převládá příznivé hodnocení toho, zda je na jejich pracovišti dostatečně transparentní a jasné hodnocení pracovního výkonu. Univerzita podnikla po diskusi se zástupci fakult kroky k jasnému nastavení pravidel členění a hodnocení pedagogické a tvůrčí činnosti akademických pracovníků. V diskusi s fakultami byly upřesněny procesní postupy, váhy a bodové hodnocení jednotlivých pedagogických aktivit a aktivit v tvůrčí činnosti v rámci informačního systému hodnocení akademických pracovníků (IS HAP) – vydána příručka pro akademické pracovníky, vedoucí kateder/oddělení a vedení fakult, vysokoškolských ústavů a center. Byl upraven i samotný systém IS HAP, bude provedeno pilotní ověření nově nastaveného systému v rámci hodnocení za rok 2025, které bude následně vyhodnoceno v součinnosti s fakultami, ústavy a centry. (SPLNĚNÝ) 6.2 Úkol bude plněn v souladu s akčním plánem v roce 2026. (POKRAČUJÍCÍ) POKRAČUJÍCÍ ÚKOL: 6.1 Realizovat diskusi o stávajících pravidlech členění a hodnocení činnosti studentů doktorských studijních programů a podle potřeby tato pravidla aktualizovat. Aktualizace dokončení: 3Q/2026 NOVÝ ÚKOL: 5.4 Realizovat pravidelný přezkum provádění zásad OTM-R prostřednictvím aktualizace kontrolního seznamu OTM-R. Dokončení: 4Q/2027				

Opatření: 7. PRACOVNÍ PODMÍNKY Univerzita zlepšuje pracovní podmínky: • 7.1 Realizovat opatření přijatá v Plánu <i>genderové rovnosti Univerzity obrany na období 2022–2030</i> (gesce PVŘK). • 7.2 Pořizovat v souladu s každoročním <i>Plánem realizace Strategického záměru vzdělávací a tvůrčí činnosti Univerzity obrany na období 2021–2030</i> přístrojové a další vybavení pracovišť výzkumných pracovníků. • 7.3 Posoudit rozsah, technické možnosti a finanční náročnost realizace stavebních úprav stávajících budov pro zajištění bezbariérového přístupu do objektů a pracovišť univerzity. • 7.4 Promítnout realizaci stavebních úprav stávajících budov pro zajištění bezbariérového přístupu do objektů a pracovišť UO ve strategických a plánovacích dokumentech Ministerstva obrany a univerzity.	23, 24	4Q/2024 1Q/2025 1Q/2026 1Q/2026	KVE součinnost PVŘK, PVEČ	• Plán genderové rovnosti Univerzity obrany na období 2022–2030 je každoročně vyhodnocován a aktualizován • Každoroční Plány realizace Strategického záměru vzdělávací a tvůrčí činnosti Univerzity obrany na období 2021–2030 jsou vyhodnocovány • Požadavek na stavební úpravy je zapracován ve strategických a plánovacích dokumentech Ministerstva obrany a univerzity MĚŘITELNÉ: • Zajištěna místa pro děti zaměstnanců v univerzitním předškolním zařízení • Zpracovaný plán realizace stavebních úprav • Počet a finanční hodnota realizovaných stavebních projektů • Finanční hodnota pořízeného přístrojového a dalšího vybavení pracovišť výzkumných pracovníků
Současný stav: NOVÝ; ROZPRACOVANÝ; SPLNĚNÝ/UKONČENÝ; ROZŠÍŘENÝ/POSUNUTÝ <u>Plán genderové rovnosti Univerzity obrany na období 2022–2030</u> a každoroční <u>plány realizace Strategického záměru vzdělávací a tvůrčí činnosti Univerzity obrany na období 2021–2030</u> na pořizování přístrojového a dalšího vybavení jsou plněny a pravidelně vyhodnocovány vždy v 1. čtvrtletí následujícího roku. V současné době jsou vyhodnoceny za rok 2024. Vyhodnocení plnění za rok 2025 proběhne v 1. čtvrtletí roku 2026. V souladu s akčním plánem bude část úkolů daného opatření řešena v roce 2026 a bude promítnuta do revidovaného Akčního plánu 2026–2028.				

Poznámka – splnění jednotlivých úkolů:

7.1 [Plán genderové rovnosti Univerzity obrany na období 2022–2030](#) je každoročně vyhodnocován. Vyhodnocení za rok 2024 proběhlo v 1. čtvrtletí 2025, všechna stanovená opatření na rok 2024 se podařilo splnit. Vyhodnocení za rok 2025 proběhne v 1. čtvrtletí 2026. **(SPLNĚNÝ)**

NOVÝ ÚKOL: 7.1 Realizovat opatření přijatá v Plánu genderové rovnosti Univerzity obrany na období 2022–2030.

Dokončení: vždy ke 4Q daného roku

NOVÝ ÚKOL: 7.2 Schválit univerzitní Strategii řízení a podpory lidských zdrojů.

Dokončení: 4Q/2026

NOVÝ ÚKOL: 7.3 Zahájit implementaci univerzitní strategie řízení a podpory lidských zdrojů schválením jejím schválením a následně ji implementovat.

Dokončení: 2Q/2027 a 3Q/2028

NOVÝ ÚKOL: 7.4 Realizovat diskusi k otázkám zřízení a vymezení kompetencí pozice ombudsmana na univerzitě s perspektivou jejího zřízení.

Dokončení: 2Q/2027

7.2 Pořizování přístrojového a dalšího vybavení výzkumných pracovníků je realizováno v souladu [plány realizace Strategického záměru vzdělávací a tvůrčí činnosti Univerzity obrany na příslušný kalendářní rok](#).

V souladu s [Plánem realizace Strategického záměru vzdělávací a tvůrčí činnosti Univerzity obrany na období 2021–2030 na rok 2024](#) bylo pořízeno přístrojového vybavení pracovišť výzkumných pracovníků z rozpočtu Ministerstva obrany ve výši 79,0 mil. Kč a z prostředků institucionální podpory v celkové hodnotě 34,4 mil. Kč.

V souladu s [Plánem realizace Strategického záměru vzdělávací a tvůrčí činnosti Univerzity obrany na období 2021–2030 na rok 2025](#) byly připraveny požadavky k pořízení přístrojového vybavení pracovišť výzkumných pracovníků z rozpočtu Ministerstva obrany ve výši 192 mil. Kč a z prostředků institucionální podpory v celkové hodnotě 20,4 mil. Kč. Rok 2025 z hlediska investic a pořízeného přístrojového a dalšího vybavení pracovišť výzkumných pracovníků bude vyhodnocen v lednu – březnu 2026 v rámci zpracování Výroční zprávy o činnosti Univerzity obrany za rok 2025.

Úkol bude zpracován jako pokračující i na období 2026–2028. **(SPLNĚNÝ)**

NOVÝ ÚKOL: 7.5 Pořizovat v souladu s každoročním Plánem realizace Strategického záměru vzdělávací a tvůrčí činnosti Univerzity obrany na období 2021–2030 přístrojové a další vybavení pracovišť výzkumných pracovníků.

Dokončení: vždy ke 4Q daného roku

7.3 a 7.4 V rámci přípravy plánované výstavby a rekonstrukce budov bylo posouzeno zahrnutí bezbariérových přístupů do objektů a pracovišť univerzity. Uvedený požadavek bude zahrnut do zadání pro zpracování projektových dokumentací k zabezpečení odpovídajících stavebních úprav v období let 2027 až 2033. V současné době byl bezbariérový přístup umožněn v rámci dokončení výstavby Logistického centra instalováním výtahů, které umožňují bezbariérový přístup do vyšších pater budovy.

Univerzita získala v rámci Operačního programu Jan Amos Komenský projekt Kvalita na vybavení a modernizaci výukových prostor v hodnotě desítek milionů Kč. Projekt byl v roce 2025 zahájen a dochází k postupné modernizaci učeben včetně jejich vybavování nábytkem a dalším vybavením.

Dalším projektem Operačního programu Jan Amos Komenský jsou Specifické potřeby, které umožňují provádět úpravy pracovního a pobytového prostředí pro studenty nadané a se specifickými potřebami.

Proto bude tato část opatření řešena v roce 2026 a následujících letech a bude promítnuta do revidovaného Akčního plánu 2026–2028.

Úkol bude zpracován jako pokračující i na období 2026–2028 **(POSUNUTÝ)**

POKRAČUJÍCÍ ÚKOL: 7.6 Posoudit rozsah, technické možnosti a finanční náročnost realizace stavebních úprav stávajících budov pro zajištění bezbariérového přístupu do objektů a pracovišť univerzity.

Aktualizace dokončení: 4Q/2026

POSUNUTÝ ÚKOL: 7.7 Promítnout realizaci stavebních úprav stávajících budov pro zajištění bezbariérového přístupu do objektů a pracovišť univerzity ve strategických a plánovacích dokumentech Ministerstva obrany a univerzity
Aktualizace dokončení: vždy ke 4Q daného roku

Opatření: 8. POUŽÍVÁNÍ ANGLICKÉHO JAZYKA Univerzita zajišťuje komunikaci nejen v českém, ale i anglickém jazyce: 8.1 Dokončit překlad a zveřejnění všech významných zveřejňovaných dokumentů do anglického jazyka, u nových relevantních dokumentů zajistit automatický překlad do anglického jazyka. 8.2 Udržovat kompatibilitu anglické mutace webových stránek www.unob.cz s českou v částech relevantních pro zahraniční spolupráci a pro komunikaci se zahraničními studenty a zaměstnanci, pravidelně aktualizovat obě verze. 8.3 Rozšířit realizaci vzdělávacích aktivit nabízených v anglickém jazyce (gesce PVZS). 8.4 Realizovat výukové aktivity pro zaměstnance k rozvoji jejich jazykových dovedností – zaměření na anglický jazyk (gesce PVZS).	28, 38, 39	4Q/2025 4Q/2026 4Q/2024 2Q/ 2025	PVVI součinnost PVZS, vedoucí všech součástí / kateder	- Vnitřní předpisy univerzity, významné interní a veřejné dokumenty jsou k dispozici v českém i anglickém jazyce - Obsah webových stránek Univerzity obrany v českém i anglickém jazyce je kompatibilní v částech relevantních pro zahraniční spolupráci a pro komunikaci se zahraničními studenty a zaměstnanci - Zajištění výuky anglického jazyka pro zaměstnance MĚŘITELNÉ: - Minimálně 1x ročně aktualizována anglická verze webových stránek Univerzity obrany - Počet vzdělávacích aktivit realizovaných v anglickém jazyce a počet osob, které se daných aktivit zúčastnily - Počet výukových aktivit pro zaměstnance (výuka anglického jazyka) a počet zaměstnanců, kteří se daných výukových aktivit zúčastnili
---	------------	---	--	---

Současný stav: NOVÝ; ROZPRACOVANÝ; SPLNĚNÝ/UKONČENÝ; **ROZŠÍŘENÝ/POSUNUTÝ**

Úkoly daného opatření jsou plněny. Systém překladů a zveřejnění všech významných zveřejňovaných dokumentů do anglického jazyka, u nových relevantních dokumentů, udržování kompatibility [anglické mutace webových stránek Univerzity obrany s českou verzí](#) v částech relevantních pro zahraniční spolupráci a pro komunikaci se zahraničními studenty a zaměstnanci je zajištěn. Přes aktivity v oblasti jazykového

vzdělávání zaměstnanců univerzity nebylo v běžné praxi univerzity dosaženo standardu dvojazyčné komunikace, zejména ve vztahu k doktorandům a zahraničním účastníkům výzkumných aktivit. Tato oblast bude promítnuta do revidovaného Akčního plánu 2026–2028.

Poznámka – splnění jednotlivých úkolů:

8.1 a 8.2 Systém překladu a zveřejňování všech významných zveřejňovaných dokumentů v anglickém jazyce je nastaven a překlady a zveřejňování jsou průběžně realizovány – u registrovaných vnitřních předpisů, významných opatření rektora, u strategických dokumentů a výroční zprávy o činnosti univerzity a dokumentů HR Award cestou oddělení rozvoje a podpory managementu. U nových relevantních dokumentů je zajišťován automatický překlad do anglického jazyka a zveřejňování dokumentu jak v české, tak anglické jazykové mutaci. *(SPLNĚNÝ)*

Úkol 8.2 za rok 2025 splněn a pokračuje dále v roce 2026. *(SPLNĚNÝ)*

NOVÝ ÚKOL: 8.1 *Udržovat kompatibilitu anglické mutace webových stránek univerzity s českou v částech relevantních pro zahraniční spolupráci a pro komunikaci se zahraničními studenty a zaměstnanci.*

Dokončení: vždy ke 4Q daného roku

8.3 V roce 2024 Centrum bezpečnostních a vojensko-strategických studií nabídlo v rámci 3 aktivit (kariérové kurzy a akreditovaná výuka) celkem 210 hodin výuky v anglickém jazyce, kterých se zúčastnilo celkem 69 osob. Centrum jazykového vzdělávání realizovalo Kurz prezentačních dovedností v angličtině pro akademické pracovníky pro 8 účastníků, dále mezinárodní Joint English Teaching Proficiency kurz pro 8 účastníků z univerzity, 2 kurzy anglického jazyka pro ostatní pracovníky univerzity (17 účastníků) a Mezinárodní akreditační seminář pro hodnotitele u zkoušek podle STANAG 6001 pro 8 účastníků. Některé kurzy nabízené Centrem jazykového vzdělávání však byly z důvodu nízkého zájmu před zahájením zrušeny (Kurz akademického psaní v angličtině a další běh kurzu prezentačních dovedností v angličtině). Na Fakultě vojenského leadershipu probíhá část výuky v anglickém jazyce, dále proběhlo mezinárodní cvičení Agile Cub, kterého se mimo studentů univerzity zúčastnilo 12 zahraničních studentů. Fakulta vojenských technologií realizovala 4 vzdělávací aktivity v anglickém jazyce (výuka předmětů Matematika, Letecká frazeologie a Letecká angličtina v akreditovaných studijních programech, vedení závěrečné práce v anglickém jazyce pro studenty z Francie v rámci ERASMU+), kterých se celkově zúčastnilo 61 osob. Ústav ochrany proti zbraním hromadného ničení realizoval přednášku spojenou s ukázkou z oblasti CBRN (Chemical, Biological, Radio-logical, Nuclear, Explosive) pro zahraniční partnery České republiky vyžádanou 601. skupinou speciálních sil (přednášky se zúčastnilo 20 osob) a dále přednáškovou činnost na Helmut-Schmidt Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg v rozsahu 12 hodin přednášek pro 3 osoby. Ústav zpravodajských studií realizoval celkem 2 aktivity pro 20 účastníků, jednalo se o Přednášky na téma: Open-source Intelligence (2 hodiny) a Intelligence Methods (2 hodiny) v rámci kurzu Masarykovy univerzity: Summer course on MUNI.

V roce 2025 (do 1. 12.) Centrum bezpečnostních a vojensko-strategických studií nabídlo workshop Host Nation Support: The Czech Republic as the Second Echelon Country a Mezinárodní kurz řízení akvizic, který proběhl s americkou účastí. Centrum bezpečnostních a vojensko-strategických studií dále za účasti vojenských přidělců USA, Velké Británie, SRN a Polska států realizovalo seminář na téma „Obranná politika vybraných států NATO“ v rámci 43. Kurzu generálního štábu. Fakulta vojenského leadershipu nabídla 4 kurzy a mezinárodní vojenské cvičení pro studenty Agile Cub, kterého se zúčastnilo celkem 24 zahraničních studentů. Fakulta vojenských technologií realizovala 5 vzdělávacích aktivit v anglickém jazyce (Účelový specializační kurz ELINT – 2021 a výuku předmětů Matematika, Letecká frazeologie a Letecká angličtina v akreditovaných studijních programech). Vojenská lékařská fakulta realizovala 3 kurzy v anglickém jazyce (Field Emergency Care, Tactical Combat Casualty Care Combat LifeSaver a Facility Management VLT – LPZ / Facility Management MA – AG Assets). Centrum jazykového vzdělávání realizovalo Kurz akademického psaní (5 účastníků), Joint English Teaching Proficiency (JETPRO) Common Module (4 účastníci z univerzity) a Assessment and Evaluation in English Teaching (ASSET) Common Module (účast zaměstnanci Centra jazykového vzdělávání v úlohách facilitátorů). Dále Centrum jazykového vzdělávání realizovalo jazykové zkoušky STANAG 6001 pro celkem 3 574 účastníků, mezi nimiž byla řada studentů a zaměstnanců univerzity. Plánovaný Kurz prezentačních dovedností v angličtině pro akademické pracovníky byl pro nízký zájem zrušen. *(SPLNĚNÝ)*

8.4 Proběhly 4 kurzy anglického jazyka (1 standardizovaný kurz anglického jazyka zaměřený na rozvoj prezentačních dovedností – JETPRO CM, 1 kurz anglického jazyka pro ostatní pracovníky a 2 kurzy anglického jazyka pro akademické i ostatní pracovníky Vojenské lékařské fakulty). Celkem se zúčastnilo 31 účastníků – pracovníků univerzity.

Nicméně i přes realizované jazykové kurzu nebylo v běžné praxi univerzity dosaženo standardu dvojjazyčné komunikace, zejména ve vztahu k doktorandům a zahraničním účastníkům výzkumných aktivit. **(ROZPRACOVANÝ)**

POKRAČUJÍCÍ ÚKOL: 8.2 Realizovat výukové aktivity pro zaměstnance k rozvoji jejich jazykových dovedností – zaměření na anglický jazyk.

Aktualizace dokončení: vždy ke 4Q daného roku

Opatření: 9. ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI Univerzita deklaruje rovnost pohlaví a realizuje aktivity na podporu rovnováhy mezi pohlavími, harmonizaci pracovního a rodinného života: 9.1 Realizovat opatření přijatá v <i>Plánu genderové rovnosti Univerzity obrany na období 2022-2030</i>. 9.2 Zaměřit se na podporu zastoupení žen ve vedoucích funkcích a samosprávných orgánech univerzity. 9.3 Zaměřit se na podporu genderově vyvážených výběrových komisí (viz také AKCE 5; gesce KVE).	10, 14, 27, 28, 35	4Q/2024 4Q/2025 2Q/2025	PVŘK součinnost KVE, vedení samosprávných orgánů součinnost PVZS, PVEČ, PVVI, VOdPers, vedoucí součástí / kateder	<i>Plán genderové rovnosti Univerzity obrany na období 2022-2030</i> je každoročně vyhodnocován a aktualizován - Zajištěna místa pro děti zaměstnanců v univerzitním předškolním zařízení - Realizováno dotazníkové šetření na zjištění bariér zájmu žen o účast v řídicích orgánech, ve výběrových komisích, ale i o vědeckou kariéru, o studium v doktorských studijních programech a další témata MĚŘITELNÉ: % realizace opatření Plánu genderové rovnosti Univerzity obrany na období 2022-2030 pro daný rok - Každoroční vyhodnocení statistik zastoupení mužů a žen na různých úrovních, ve vedoucích funkcích a ve výběrových komisích - Počet realizovaných aktivit (přednášek, seminářů, workshopů) na téma rovných příležitostí a počet účastníků, kteří se daných aktivit zúčastnili
--	---------------------------	--	--	---

Současný stav: NOVÝ; ROZPRACOVANÝ; SPLNĚNÝ/UKONČENÝ; **ROZŠÍŘENÝ**/POSUNUTÝ

Opatření [Plánu genderové rovnosti Univerzity obrany na období 2022–2030](#) jsou plněna a Plán pravidelně vyhodnocován vždy v 1. čtvrtletí následujícího roku. V současné době je vyhodnocen za roky 2022, 2023 a 2024. Vyhodnocení plnění za rok 2025 proběhne v 1. čtvrtletí roku 2026.

Zastoupení žen a mužů ve výběrových komisích, ve vedoucích funkcích a v samosprávných orgánech v probíhá na univerzitě v souladu s principy rovných příležitostí. Relativně nízké zastoupení žen je objektivním odrazem specifického prostředí Univerzity obrany jako vysoké vojenské školy a genderového složení armády jako takové. Podíl žen a mužů ve vedoucích funkcích a samosprávných orgánech univerzity je pravidelně vyhodnocován v rámci [výroční zprávy univerzity za příslušný kalendářní rok](#). Vyhodnocení statistik zastoupení žen a mužů na různých úrovních, ve vedoucích funkcích bylo provedeno za rok 2024 na základě dat k 31.12.2024 (srovnání s rokem 2023). Vyhodnocení statistik zastoupení žen a mužů na různých úrovních, ve vedoucích funkcích bude provedeno v rámci zpracování *Výroční zprávy o činnosti Univerzity obrany za rok 2025* na základě dat k 31.12.2025.

Je sledován stálý podíl zastoupení žen, procentní podíl blíží se celkovému podílu žen mezi akademickými pracovníky univerzity a odpovídá % podílu žen v Armádě České republiky.

Poznámka – splnění jednotlivých úkolů:

9.1 [Plán genderové rovnosti Univerzity obrany na období 2022-2030](#) je každoročně vyhodnocován. Vyhodnocení za rok 2024 proběhlo v 1. čtvrtletí 2025, všechna stanovená opatření na rok 2024 se podařilo splnit. vyhodnocení za rok 2025 proběhne v 1. čtvrtletí 2026. (SPLNĚNÝ)

NOVÝ ÚKOL: 9.1 Realizovat opatření přijatá v Plánu genderové rovnosti Univerzity obrany na období 2022-2030.

Dokončení: vždy ke 4Q daného roku

9.2 Zastoupení žen a mužů v oblasti výběru probíhá na univerzitě v souladu s principy rovných příležitostí. Relativně nízké zastoupení žen je odrazem specifického prostředí Univerzity obrany jako vysoké vojenské školy a genderového složení armády jako takové. Podíl žen a mužů ve vedoucích funkcích a samosprávných orgánech univerzity je pravidelně vyhodnocován v rámci [výroční zprávy univerzity za příslušný kalendářní rok](#). Vyhodnocení statistik zastoupení žen a mužů na různých úrovních, ve vedoucích funkcích bylo provedeno za rok 2024 na základě dat k 31.12.2024 (srovnání s rokem 2023). Vyhodnocení statistik zastoupení žen a mužů na různých úrovních, ve vedoucích funkcích bude provedeno v rámci zpracování výroční zprávy univerzity za rok 2025 na základě dat k 31.12.2025.

V letech 2023 a 2024 je sledován stálý podíl zastoupení žen, procentní podíl blíží se celkovému podílu žen mezi akademickými pracovníky univerzity.

Počet realizovaných aktivit v letech 2024 a 2025 (přednášek, seminářů, workshopů) na téma rovných příležitostí a počet účastníků, kteří se daných aktivit zúčastnili:

- pro všechny příslušníky univerzity (zaměstnance a studenty) byl ve druhé polovině roku připraven kurz „Rovné příležitosti“, prostřednictvím kterého měli možnost získat vhled do genderové problematiky. Kurz byl vytvořen v prostředí Moodle a členil se na tematické okruhy zaměřené na genderové stereotypy, genderově senzitivní jazyk a genderově podmíněné násilí. Účelem této vzdělávací aktivity bylo podpořit vytváření a zlepšování férového a otevřeného univerzitního prostředí,
- byla umožněna účast na přednášce „Šikana na ženách a mužích v kyberprostoru“ (XX. přednáškový cyklus k rovným příležitostem žen a mužů pořádaném Sekcí státního tajemníka Ministerstva obrany), počet účastníků 5,
- na Fakultě vojenského leadershipu běží výuka v angličtině i pro vlastní kmenové studenty,
- zajištěna účast na 8. národní konferenci o genderu a vědě „Sociální prostředí: Od opatření k akci“ organizovanou Národním kontaktním centrem – gender a věda, téma bezpečného a důstojného pracovního a studijního prostředí se zaměřením na genderově podmíněné násilí, počet účastníků: 2 online,
- v rámci primární prevence rizikového chování proběhla jedna přednáška na téma „Princip rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany“, účast zaměstnanci univerzity.
- Byla realizována přednáška v rámci metodického dne úseku kvestora, 24 osob. (SPLNĚNÝ)

NOVÝ ÚKOL: 9.2 Podporovat zastoupení žen ve vedoucích funkcích a samosprávných orgánech univerzity.

Dokončení: vždy ke 4Q daného roku

9.3 Zastoupení žen a mužů v oblasti výběru probíhá na univerzitě v souladu s principy rovných příležitostí. Relativně nízké zastoupení žen je odrazem specifického prostředí Univerzity obrany jako vojenské vysoké školy a genderového složení armády jako takové. Ve složení komisí je však sledována sledován stoupající podíl zastoupení žen (k 30.6.2025 16 %, k 30. 9. 2025 22 %, k 31. 10. 2025 21 %). (SPLNĚNÝ)

NOVÝ ÚKOL: 9.3 Podporovat genderově vyvážené složení výběrových komisí.

Dokončení: vždy ke 4Q daného roku

Opatření: 10. ADMINISTRATIVNÍ PODPORA VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ Univerzita rozvíjí administrativní podporu výzkumných pracovníků: • 10.1 Zlepšovat administrativní podporu výzkumných pracovníků univerzity, zajistit jasný popis agend a činností. • 10.2 Poskytovat dostatečné informační zázemí (servis) v informačním systému univerzity, zintenzivnit elektronizaci vybraných agend. • 10.3 Poskytovat projektové poradenství zejména u zahraničních či nadnárodních projektů. • 10.4 Zajistit edukaci administrativního a technického personálu poskytujícího podporu výzkumným pracovníkům (např. v oblasti personálních, manažerských dovedností, projektového řízení a dovedností v oblasti informačních a komunikačních technologií).	8, 10, 23, 38, 39, 40	4Q/2026 2Q/2025 4Q/2024 2Q/2025	PVEČ součinnost KVE, VOdPers, ŘOKIS, VOdVaV, vedoucí součástí	• Realizace vzdělávacích aktivit pro administrativní a technické pracovníky v oblasti personálních, manažerských dovedností, projektového řízení a dovedností v oblasti informačních a komunikačních technologií • Vytvoření procesních postupů klíčových agend a jejich zpřístupnění zaměstnancům MĚRITELNÉ: • Počet nabízených vzdělávacích aktivit v oblasti personálních, manažerských dovedností, projektového řízení a dovedností v oblasti informačních a komunikačních technologií a počet účastníků těchto vzdělávacích aktivit • Metodiky popisující procesní postupy klíčových agend jsou zveřejněny v informačním systému univerzity • Počet poskytnutých poradenských konzultací u zahraničních či nadnárodních projektů
Současný stav: NOVÝ; ROZPRACOVANÝ; SPLNĚNÝ/UKONČENÝ; ROZŠÍŘENÝ/POSUNUTÝ Plnění opatření probíhá podle Akčního plánu a většina úkolů je splněna. V roce 2026 bude realizována poslední část opatření (zlepšovat administrativní podporu výzkumných pracovníků univerzity, zajistit jasný popis agend a činností) – převedeno do revidovaného Akčního plánu na roky 2026–2028. <i>Poznámka – splnění jednotlivých úkolů:</i> 10.1 Realizace, např. cestou vyšší digitalizace, je plánována na rok 2026 – převedeno do revidovaného Akčního plánu na roky 2026–2028 (POSUNUTÝ)				

Úkol formulačně upraven: 10.1 Dokončit proces posílení administrativní podpory výzkumným pracovníkům univerzity cestou digitalizace a jasného popisu agend a činností. Aktualizace dokončení: 3Q/2028 10.2 Metodická pomůcka PVEČ pro předkládání a řízení projektů financovaných z evropských fondů je po vypořádání připomínek od oddělení právní služby schválena PVEČ. Je vyvěšena na Informačním portálu výzkumu, vývoje a inovací na Univerzitě obrany. Cestou oddělení vědy a výzkumu jsou dle potřeby akademickým pracovníkům poskytovány poradenské konzultace k zamýšleným projektům ve výzvách (v r. 2025 byly poskytnuty na vyžádání akademických pracovníků 3 poradenské konzultace k zamýšleným projektům ve výzvách). (SPLNĚNÝ) 10.3 Na Informačním portálu výzkumu, vývoje a inovací na Univerzitě obrany jsou zveřejněny schválené dokumenty: - Metodický pokyn PVEČ Univerzity obrany v Brně č. 1/2019 Zpracování projektů financovaných z ESF/ESIF, - Metodická pomůcka PVEČ č. 1/2025 (verze 1.0) pro předkládání a řízení projektů financovaných z Evropských fondů. Řešitelům, zejména u zahraničních nebo mezinárodních projektů, je v souladu s metodickým pokynem a pomůckou průběžně poskytováno projektové poradenství prostřednictvím oddělení pro vědu a výzkum, ekonomického odboru (záležitosti ekonomické a účetní) a oddělení právní služby (právní otázky projektů). V roce 2024 byly poskytnuty poradenské konzultace k 7 zahraničním či nadnárodním projektům. V roce 2025 byly poskytnuty 2 poradenské konzultace ke zahraničním či nadnárodním projektům (stav k 26. 2. 2025). (SPLNĚNÝ) 10.4 V této oblasti byly realizovány následující aktivity: webinář Habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem – APUA, online, účast 1 osoba; Open Science v širších souvislostech – Asociace pracovníků univerzit (APUA), online, účast 1 osoba; Novinky v oblasti finančního řízení projektů financovaných z Evropských fondů, především Operační program Výzkum, vývoj, vzdělávání a Operační program Jan Amos Komenský – APUA, online, účast 2 osoby; Workshop k problematice Data management plan (Open Science), online, organizovala Akademie věd České republiky, účast 8 osob; seminář EOSC pro Data Stewardy (Open Science) – 1 osoba, • Počet vzdělávacích aktivit: 5 • Počet účastníků vzdělávacích aktivit: 13 (SPLNĚNÝ) NOVÝ ÚKOL: 10.2 Na základě provedení sběru požadavků a podnětů od uživatelů Informačního portálu výzkumu, vývoje a inovací na Univerzitě obrany provést jeho zásadní inovaci tak, aby byl uživatelsky příjemnější a více reflektoval potřeby a požadavky jeho uživatelů. Dokončení: 1Q/2027				
Opatření: 11. POPULARIZACE VĚDY / OTEVŘENOST VĚDECKÉHO PROSTŘEDÍ Univerzita popularizuje vědu a podporuje otevřený přístup k vědeckým informacím: • 11.1 Poskytovat dostatečné informace o možnostech popularizace vědy a vzdělávání se v oblasti propagace vědy. • 11.2 Vytvořit dokument k realizaci institucionální strategie pro	8, 9	3Q/2024 4Q/2024	PVEČ	• Nastaven systém informování o vzdělávání v oblasti popularizace vědy • Vydaný dokument pro realizaci publikování v režimu „open access“ • Nastavené mechanismy pravidelné aktualizace informací o časopisech v režimu „open access“, ve kterých akademičtí pracovníci publikují MĚRITELNÉ: • Počet realizovaných aktivit (přednášek, seminářů, workshopů) zvyšujících schopnost popularizovat vědu a počet účastníků, kteří se daných aktivit zúčastnili • Počty akademických pracovníků, kteří propagovali svůj výzkum na veřejnosti

publikování v režimu „open access“. • 11.3 Stanovit zásady procesu zveřejňování výsledků s cílem podpořit otevřený přístup k vědeckým informacím. • 11.4 Nastavit mechanismy pravidelné aktualizace informací o „open access“ pro výzkumné pracovníky.		4Q/2024 1Q/2025		• % akademických pracovníků a hlavních řešitelů projektů seznámených se zásadami zveřejňování výsledků v režimu „open access“ • Počet realizovaných aktivit (přednášek, seminářů, workshopů) na téma „open access“ a počet účastníků, kteří se daných aktivit zúčastnili • Počty výsledků publikovaných v režimu „open access“
Současný stav: NOVÝ; ROZPRACOVANÝ; SPLNĚNÝ/UKONČENÝ; ROZŠÍŘENÝ/POSUNUTÝ Akademická obec zatím není dostatečně seznámena s vydanými metodickými pokyny k uplatňování principů a nastavených pravidel pro publikování v rámci Open Access na univerzitě. Současně je nastaveno prostředí pro systematické zveřejňování externích vzdělávacích aktivit (přednášek, seminářů, workshopů a konferencí) prostřednictvím aktualit na <i>Informačním portálu výzkumu, vývoje a inovací na Univerzitě obrany</i>. Tento krok přispívá ke zvyšování kompetencí akademických i neakademických pracovníků v oblasti vědecké komunikace, propagace a popularizace výzkumu, vývoje a inovací a transferu znalostí. V rámci popularizace vědy je každoročně organizována pro širokou veřejnost Noc vědců a prezentace na akcích rezortu Ministerstva obrany (např. veletrh IDET), Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (např. každoroční prezentace vědy na veletrzích vysokých škol Gaudeamus v Praze) a Jihomoravského kraje (např. každoroční prezentace vědy na veletrzích vysokých škol Gaudeamus v Brně). Z opakovaného dotazníkového šetření (2025), jehož součástí byla i problematika HR Award, vyplynulo, že poklesl počet dotázaných, kteří si aktuálně myslí, že výsledky jejich výzkumu jsou dostatečně prezentovány odborné veřejnosti (45 % vs. 56 % v r. 2023). Proto bude nutné zahrnout opatření a úkoly k podpoře prezentování výsledků výzkumu výzkumných pracovníků univerzity do revidovaného Akčního plánu na roky 2026–2028. <i>Poznámka – splnění jednotlivých úkolů:</i> 11.1 Dne 12. června 2025 proběhlo celouniverzitní školení pro akademické i neakademické zaměstnance zaměřené na rozvoj komunikačních dovedností a posilování schopnosti efektivně popularizovat vědu a výsledky výzkumné činnosti. Současně je nastaveno prostředí pro systematické zveřejňování externích vzdělávacích aktivit (přednášek, seminářů, workshopů a konferencí) prostřednictvím aktualit na <i>Informačním portálu výzkumu, vývoje a inovací na Univerzitě obrany</i>. Tento krok přispívá ke zvyšování kompetencí akademických i neakademických pracovníků v oblasti vědecké komunikace, propagace a popularizace výzkumu, vývoje a inovací a transferu znalostí. V rámci popularizace vědy je každoročně organizována pro širokou veřejnost Noc vědců a prezentace na akcích rezortu Ministerstva obrany (např. veletrh IDET), Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (např. každoroční prezentace vědy na veletrzích vysokých škol Gaudeamus v Praze) a Jihomoravského kraje (např. každoroční prezentace vědy na veletrzích vysokých škol Gaudeamus v Brně). (SPLNĚNÝ)				

Z opakovaného dotazníkového šetření (2025), jehož součástí byla i problematika HR Award, vyplynulo, že poklesl počet dotázaných, kteří si aktuálně myslí, že výsledky jejich výzkumu jsou dostatečně prezentovány odborné veřejnosti (45 % vs. 56 % v r. 2023). Proto bude nutné zahrnout opatření a úkoly k podpoře prezentování výsledků výzkumu výzkumných pracovníků univerzity do revidovaného Akčního plánu na roky 2026–2028. (NOVÝ)

NOVÝ ÚKOL: 11.2 Podpořit prezentování výsledků výzkumu akademických pracovníků univerzity a studentů doktorských programů odborné veřejnosti.

Dokončení: 1Q/2027

11.2 Vydán dokument *Metodická pomůcka prorektorky pro vědeckou a expertní činnost č. 3/2025 k publikování v režimu Open Access na Univerzitě obrany*. Metodická pomůcka je přístupná na *Informačním portálu výzkumu, vývoje a inovací na Univerzitě obrany*. (SPLNĚNÝ)

11.3 Vydán dokument *Metodická pomůcka prorektorky pro vědeckou a expertní činnost č. 3/2025 k publikování v režimu Open Access na Univerzitě obrany*. Metodická pomůcka přístupná na *Informačním portálu výzkumu, vývoje a inovací na Univerzitě obrany*. Nicméně z opakovaného dotazníkového šetření (2025), jehož součástí byla i problematika HR Award, vyplynulo, že pouze 40 % akademiků se domnívá, že jsou na univerzitě vytvořeny dostatečné podmínky pro šíření a sdílení výsledků jejich výzkumné práce (vs. 55 % v r. 2023) a poklesl počet dotázaných, kteří si aktuálně myslí, že výsledky jejich výzkumu jsou dostatečně prezentovány odborné veřejnosti (45 % vs. 56 % v r. 2023). Tato problematika proto zůstává i nadále slabým místem univerzity, vyžaduje přijetí dalších opatření zejm. v oblasti osvěty pro revidovaný Akční plán 2026–2028. (ROZPRACOVANÝ)

POKRAČUJÍCÍ ÚKOL: 11.2 Provádět systematické školení a osvětu mezi zaměstnanci k problematice Open Access a ke stanoveným zásadám procesu zveřejňování výsledků s cílem podpořit otevřený přístup k vědeckým informacím.

Aktualizace dokončení: 3Q/2027

11.4 Univerzita má nastaveny mechanismy pravidelné aktualizace informací o Open Access pro výzkumné pracovníky (viz *Metodická pomůcka prorektorky pro vědeckou a expertní činnost č. 3/2025 k publikování v režimu Open Access na Univerzitě obrany* –z odvedených výsledků za rok 2025 je v Rejstříku informací o výsledcích (RIV) 266 výsledků Jimp a Jsc, z nichž je v režimu Open Access 200 výsledků. (SPLNĚNÝ)

Předložení URL k požadovaným dokumentům:

Poznámka Euraxess:

Rozšířená verze revidované strategie lidských zdrojů pro vaši organizaci na příští 3 roky (revidovaný Akční plán 2026–2028), včetně politiky OTM-R, musí být zveřejněna na webových stránkách vaší organizace.

Uveďte odkaz na vyhrazenou webovou stránku na webu vaší organizace, Více odkazů musí být odděleno čárkou.

<https://unob.cz/univerzita/zamestnanec/hr-award/>; <https://ud.unob.cz/university/staff/hr-award/>; <https://unob.cz/univerzita/kariera/>;

<https://ud.unob.cz/university/career/>

Pokud vaše organizace již vyplnila kontrolní seznam OTM-R v počáteční fázi, uveďte také, jakým způsobem vaše organizace pracuje na otevřeném, transparentním a na zásluhách založeném náboru. (Popis stavu) Ačkoli se může řada opatření uvedených výše v akčním plánu (jak vyplynulo z analýzy nedostatků) částečně překrývat, uveďte prosím krátký komentář dokládající dosažený pokrok.

Připomínky k provádění zásad OTM-R (počáteční fáze)

Vzhledem ke svému vojenskému charakteru má Univerzita obrany určitá specifika, která brání použití některých požadavků a ukazatelů v oblasti výběru lidských zdrojů, které jsou běžné na jiných veřejných vysokých školách. Jedná se zejména o nábor pracovníků ze zahraničí, což v případě vojáků z povolání, kteří tvoří významnou část personálu univerzity, není vůbec možné.

V současné době má Univerzita obrany definovanou politiku OTM-R, která byla přijata v dubnu 2023. Byla vypracována na základě interních dokumentů: zejména Řádu výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků Univerzity obrany ve znění 1. novely a dalších souvisejících interních aktů řízení, kde jsou podrobně popsána pravidla pro získávání, výběr a přijímání akademických a vědeckých pracovníků.

Šablona vytvořená pro nabídku práce obsahuje všechny důležité položky – název pozice, popis práce, kvalifikační požadavky, datum nástupu atd. Při náboru se kromě běžných komunikačních prostředků využívá rezortní elektronický informační systém a také český kariérní online portál s nabídkami práce.

V OTM-R je zaveden systém školení pracovníků, kteří se podílejí na náboru, výběru a přijímání zaměstnanců. Personální pracovníci poskytují metodickou pomoc členům výběrových komisí.

Na účastníky výběrového řízení je kladena pouze přiměřená administrativní zátěž a jsou vyžadovány pouze základní dokumenty. Při výběru zaměstnanců se pečlivě posuzuje kvalifikace, vlastnosti a zkušenosti, znalosti, mobilita a výsledky tvůrčí práce uchazeče. Na konci výběrového řízení jsou všichni účastníci informováni o jeho výsledku. Je jim také poskytnuta základní zpětná vazba.

Univerzita má rovněž zavedený mechanismus pro podávání a vyřizování stížností/námitek, který je upraven rezortními a interními správními akty. Systém kontroly kvality OTM-R je nastaven výše uvedenými interními akty řízení, výběrová řízení jsou evidována a registrována.

Ke zkvalitnění procesu náboru a výběru by měla přispět i opatření týkající se manažerského vzdělávání při výběru nových zaměstnanců, která jsou součástí akčního plánu.

Připomínky k provádění zásad OTM-R (interní přezkum pro průběžné hodnocení)

Provádění zásad OTM-R je každé 2 roky přezkoumáváno prostřednictvím aktualizace kontrolního seznamu OTM-R (poslední přezkoumání proběhlo ve 4. čtvrtletí 2025).

Vzhledem ke svému vojenskému charakteru má univerzita určitá specifika, která brání použití některých požadavků a ukazatelů v oblasti výběru lidských zdrojů, které jsou běžné na jiných veřejných vysokých školách. Jedná se zejména o nábor pracovníků ze zahraničí, což v případě vojáků z povolání, kteří tvoří významnou část personálu univerzity, není vůbec možné. Nicméně v případě občanských zaměstnanců je OTMR politika univerzity uplatňována a prosazována.

V současné době má univerzita definovanou politiku OTM-R, která byla přijata v dubnu 2023 a novelizována v roce 2025. Je dostupná v českém a anglickém jazyce (v souladu s plněním opatření akčního plánu č. 8) na webových stránkách univerzity.

OTM-R politika a její principy jsou začleněny, v rámci plnění opatření akčního plánu č. 5, do novelizovaného (2025) vnitřního předpisu [Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků Univerzity obrany](#), který je tak uveden do souladu s *Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky a Kodexem chování pro přijímání výzkumných pracovníků*. Předpis je dostupný v českém i anglickém jazyce (v souladu s plněním opatření akčního plánu č. 8). Univerzita tak má principy z OTM-R politiky zasazeny do interní legislativy.

OTM-R politika bude s určitostí zakotvena do připravované *Strategie řízení a podpory lidských zdrojů Univerzity obrany*. Tato strategie by měla být univerzitou přijata v roce 2026.

V roce 2025 byli v rámci e-learningového školení všichni zaměstnanci opětovně seznámeni s [OTM-R politikou Univerzity obrany](#), *Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky*, *Kodexem chování pro přijímání výzkumných pracovníků* a [Etickým kodexem Univerzity obrany](#). Toto školení je zařazeno jako periodické do mandatorních kurzů univerzity pro zaměstnance a je připraveno v české a anglické jazykové mutaci. Současně je tato problematika zařazována i na program metodických dnů děkanů fakult.

Univerzita má jasná pravidla pro jmenování výběrových komisí (viz [Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků Univerzity obrany](#)), Na základě plnění opatření Akčního plánu č. 5 byl v roce 2025 do řádu zahrnut požadavek genderové neutrálnosti složení

komise, je-li to vzhledem k obsazované pozici možné. Jmenování komise je v rukou vyhlašovatele, který určuje předsedu komise. Komise pro výběrová řízení je 5členná.

V rámci plnění opatření akčního plánu č. 5 probíhá průběžné školení předsedů výběrových komisí a personálních pracovníků – zajišťuje univerzitní personální oddělení. Za proškolení odpovídá jeho vedoucí.

Pro rok 2026 je připravováno pilotní proškolení předsedů výběrových komisí a personálních pracovníků formou e-learningu s následným zavedením v roce 2027.

Každý člen výběrové komise má rovněž povinnost seznámit se s platným [Řádem výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků Univerzity obrany](#) a souvisejícím opatřením rektora,

K e-náboru je využíván placený externí pracovní portál Jobs.cz, rezortní informační systém Ministerstva obrany a informační systém Univerzity Palackého v Olomouci, na něž se zadávají inzeráty na vybrané pozice. Případně může být využíván portál EURAXESS, pokud to charakter dané vědecko-výzkumné pozice umožňuje. Kontakty na kandidáty jsou získávány v rámci konferencí, projektů aj. Podpůrným prostředkem zájmu zahraničních vědců a akademiků jsou úzké spolupráce s univerzitami, výzkumnými institucemi, vědeckými pracovišti. A to v Evropě i mimo ni. Zde je však univerzita významně limitována národní a zejména rezortní legislativou, neboť je součástí bezpečnostního rezortu.

Kariérní stránky univerzity existují od roku 2024 v české a anglické jazykové mutaci. Zahraniční uchazeči mají k dispozici informace o univerzitě a jejích výzkumných aktivitách v anglické verzi univerzitního webu.

Od r. 2024 mají pracovníci a pracovnice personálního oddělení možnost účastnit se jazykových kurzů (výuka anglického jazyka).

Je vytvořena šablona pro nabídku práce, která obsahuje všechny důležité položky – název pozice, popis práce, kvalifikační požadavky, datum nástupu atd.

Na účastníky výběrového řízení je kladena (v souladu s [Řádem výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků Univerzity obrany](#), *Chartou* a *Kodexem*) pouze přiměřená administrativní zátěž a jsou vyžadovány pouze základní dokumenty. Univerzita umožňuje zaslat podklady elektronickou cestou a doložit originály dokumentů později.

Univerzita má rovněž zavedený mechanismus pro podávání a vyřizování stížností/námitek, který je upraven rezortními a interními správními akty. Systém kontroly kvality OTM-R je nastaven výše uvedenými interními akty řízení, výběrová řízení jsou evidována a registrována.

Základní kontrolou legislativy k agendě výběrových řízení je pověřeno oddělení rozvoje a podpory managementu v součinnosti s personálním oddělením. Další kontrolu může vykonávat Etická komise Univerzity obrany (viz [Etický kodex Univerzity obrany](#) a *Opatření rektorky Univerzity obrany č. 15/2023 Etická komise Univerzity obrany*), a jejíž působnost se vztahuje na všechny okruhy zaměstnanců univerzity.

Univerzita v rámci naplňování opatření akčního plánu č. 9 podporuje diverzitu, dbá na dodržování principu rovných příležitostí a nediskriminace (viz i [Plán genderové rovnosti Univerzity obrany na období 2022–2030 ve znění 1. a 2. aktualizace](#)). Na podporu znevýhodněných skupin poskytuje např. pružnou pracovní dobu, možnost částečného či zkráceného úvazku, vytváří adaptační plány pro zaměstnance vracející se po delší pracovní přestávce atp.

4 POPIS PROCESU IMPLEMENTACE

Obecný přehled procesu realizace: (max. 1000 slov)

Dne 26. 2. 2024 byla prezentována na zasedání Kolegia rektorky geneze vývoje získání ocenění HR Award, které bylo uděleno Univerzitě obrany Evropskou komisí dne 16. 1. 2024. Byl schválen návrh na pravidelné čtvrtletní zpracování a zveřejňování dokladů o procesu implementace HRS4R cestou Dozorčího výboru.

V srpnu 2024 byl představen zámysl na vytvoření nových týmů HR Award na univerzitě. Jednalo se o Řídící výbor (dále jen ŘV), Pracovně-administrativní skupinu (dále jen P/A skupina) a Focus group (dále jen FG). Tyto byly jmenovitě obsazeny k 30. 11. 2024. Důraz byl položen především na složení FG, jehož součástí jsou výzkumní pracovníci R1-R4. Cílem FG je reflexe vypracované GAP analýzy, předkládání podnětů pro realizaci i aktualizaci úkolů Akčního plánu v procesu implementace. Problematika HRS4R a ocenění HR Award byla v roce 2024 diskutována 6x, a to nejen na úrovni Pracovní skupiny (dnes FG), ale také na úrovni Realizační skupiny (dnes P/A skupina) a Dozorčího výboru (dnes ŘV) a 5x na úrovni Kolegia rektora.

V lednu 2025 byly vyhodnoceny úkoly Akčního plánu, vyhodnocení bylo zpřístupněno zaměstnancům univerzity.

Počátkem roku 2025 zahájily nové týmy svoji činnost podle předem připraveného plánu. Jednotlivé úkoly a podněty, které projednávala FG, byly postupovány P/A skupině a následně předloženy ŘV ke schválení. Tímto způsobem se projednávala témata rozvoje kariéry (kariérové kurzy), pojem postdoktorand nebo například potřeba vytvoření projektového oddělení a řada dalších. Důležitou oblastí jednání všech skupin byla oblast hodnocení zaměstnanců (IS HAP bude součástí hodnocení akademických pracovníků), rozvíjející se oblast strategie řízení a podpory lidských zdrojů a také diskuse za účasti R1-R4 na aktuální probíhající legislativní proces směřující k vydání nového vnitřního předpisu – *Řádu habilitačního řízení a řízení ke jmenování profesorem na Univerzitě obrany*.

Na závěr roku 2025 byl důraz všech týmů HR Award soustředěn na podporu zvýšené propagace principů *Evropské charty a Kodexu*. K tomu ŘV doporučil využít oddělení marketingu a univerzitních informačních sítí. Dále vzal na vědomí plán přípravy obhajoby ocenění HR Award a vyzval k aktivnímu přístupu při zpracování interního přezkumu a aktualizace Akčního plánu na dalších 36 měsíců. Po celé období 24 měsíců byl kladen důraz na zlepšení pracovních podmínek s ohledem na harmonizaci pracovního a rodinného života, genderovou vyváženost a případně další kritéria a na rozšíření nabídky poradenských služeb pro další kategorie zaměstnanců.

FG i P/A skupině byly v průběhu 3. a 4. čtvrtletí 2025 překládány k posouzení, vyjádření se a doplnění jednotlivé zpracovávané výstupy pro potřeby obhájení ocenění HR Award (zejm. aktualizace GAP analýzy, zpracování interního přezkumu Akčního plánu za roky 2024–2025 a návrh revidovaného Akčního plánu na roky 2026–2028, návrh nové OTM-R politiky Univerzity obrany).

V roce 2025 bylo uskutečněno 8 zasedání FG; 5 zasedání P/A skupiny a 6 zasedání ŘV. Náměty z FG byly postoupeny P/A skupině a výstupy prezentovány ŘV. V roce 2025 byla problematika implementace HR Award rovněž projednávána každý měsíc na Kolegiu rektora.

V rámci osvěty k problematice HR Award bylo dne 16. 10. 2025 v rámci Metodického dne FVT provedeno seznámení s aktuálním stavem plnění [Strategie řízení lidských zdrojů v oblasti vědy \(HRS4R\) - Akčního plánu Univerzity obrany](#) a s principy *Evropské charty pro výzkumné pracovníky*. Důraz byl věnován i představení všech skupin HR Award, které se podílí na implementaci a plnění úkolů Akčního plánu.

Rovněž byl v listopadu – prosinci 2025 připraven pro všechny zaměstnance univerzity e-learningový kurz, v jehož rámci se zaměstnanci opakovaně seznámili s klíčovými dokumenty HR Award (*Evropská charta pro výzkumné pracovníky – Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků*, [Etický kodex Univerzity obrany](#) a platný [HRS4R Akční plán Univerzity obrany](#)).

Důraz bude nadále kladen na zlepšení pracovních podmínek s ohledem na harmonizaci pracovního a rodinného života, genderovou vyváženost a případně další kritéria a na rozšíření nabídky poradenských služeb pro další kategorie zaměstnanců.

Na základě jak nedostatků zjištěných v provedené GAP analýze (2025), tak vyhodnocení Akčního plánu za období 2023–2025, byla v novém Akčním plánu na období 2026–2028 stanovena opatření a úkoly. Každý rok bude provedeno vyhodnocení plnění stanovených úkolů a opatření a v případě potřeby bude následovat jejich případná revize, popř. revize stanovených cílů.

Hlavním posláním celého akčního plánu je zlepšit podmínky a pracovní prostředí pro akademické pracovníky a studenty doktorských studijních programů. Realizace navržených opatření bude doprovázena poskytováním informačního zázemí formou online aktivit, diskusních setkání, případně seminářů a workshopů.

Zlepšení informačních toků se bude týkat především etických otázek v oblasti výzkumu, prezentace výsledků, spoluautorství apod. V oblasti personálních procesů je kladen důraz na otevřenost a transparentnost, které jsou předpokladem dobré informovanosti. Zásady OTM–R politiky již byly implementovány, nicméně tyto procesy budou dále sledovány, vyhodnocovány a zlepšovány. Zejména bude věnována větší pozornost poskytování důsledné zpětné vazby všem uchazečům o nabízené pracovní pozice, zlepšení adaptačního procesu nových výzkumných pracovníků a v neposlední řadě také zlepšení procesu hodnocení, vzdělávání a rozvoje akademických pracovníků jak na začátku, tak na jejich kariérní dráze. Zvláštní pozornost bude věnována studiu v doktorských studijních programech.

Dále bude kladen důraz na zlepšení pracovních podmínek s ohledem na harmonizaci pracovního a rodinného života, genderovou vyváženost a případně další kritéria a na rozšíření nabídky poradenských služeb pro další kategorie zaměstnanců.

Pozornost bude věnována rozvoji připravenosti univerzity na standardní fungování ve dvojjazyčném režimu s důrazem na zajištění důležitých dokumentů a posílení administrativní a technické podpory zaměstnanců, aby jim odpadly zbytečné byrokratické povinnosti.

Jednotlivě naplánované aktivity akčního plánu budou zaneseny do časového diagramu přístupného všem zainteresovaným pracovním týmům, aby mohly sledovat dosažený pokrok a následné aktivity.

Ujistěte se, že jste se zaměřili také na všechny aspekty uvedené v kontrolním seznamu, které budete muset podrobně popsat:

Popište: (max. 500 slovy):

Jak jste připravili interní přezkum?

Interní kontrola plnění Akčního plánu HRS4R probíhala a probíhá v rovině Focus group a Pracovně-administrativní skupiny a v rovině Řídícího výboru.

Focus group a Pracovně-administrativní skupina, které se pravidelně schází, byly průběžně informovány o pokroku v jednotlivých aktivitách. Současně poskytovaly podněty z praxe, na základě hodnocení stavu plnění jednotlivých opatření navrhovaly operativní úpravy časového harmonogramu či způsobu realizace.

Řídící výbor dohlíží na naplňování akčního plánu jako celku. Má oprávnění vyžádat si doplnění výstupů, zpřesnění indikátorů či návrh nových opatření v reakci na vývoj prostředí nebo zkušenosti z implementace.

Zcela zásadní bylo ukotvení indikátorů pro každou aktivitu. Tyto indikátory byly navrženy tak, aby bylo možné jednoznačně vyhodnotit, zda dané opatření a úkoly byly naplněny.

Součástí interní kontroly bylo vyhodnocení zpětné vazby od zaměstnanců (šetření v roce 2025, tj. po dvou letech). Zpětnou vazbu poskytují také každoroční hodnocení zaměstnanců. Tato zpětná vazba pomáhá odhalit oblasti, ve kterých naplněné aktivity ještě nemají dostatečný dopad na každodenní praxi.

Min 1x za 2 měsíce byl na Kolegiích rektora dokládán stav plnění platného Akčního plánu HR Award.

Jak jste do procesu implementace zapojili výzkumnou komunitu, vaše hlavní zainteresované strany?

Na základě blížícího se termínu odevzdání zprávy Interního přezkumu byly na jednání Focus group, Pracovně-administrativní skupiny zařazovány informace o plnění jednotlivých úkolů Akčního plánu. Prezentace aktuálního stavu Akčního plánu je součástí společných zaměstnání všech zaměstnanců (akademických i neakademických) univerzity.

V roce 2024 i v roce 2025 byla akademická obec pravidelně informována o postupu implementace HR Award prostřednictvím jak veřejně přístupných zápisů z Kolegií rektora, tak zpracovávaných reportů (1x za 2-3 měsíce), které byly a jsou zveřejňovány na veřejných webových stránkách univerzity v české a anglické jazykové mutaci.

V roce 2025 bylo provedeno opakované šetření k problematice HR Award mezi akademickými pracovníky a studenty doktorských studijních programů. S výsledky šetření byli seznámeni členové všech skupin HR Award a cestou vedení fakult, ústavů a center i zaměstnanci univerzity. Vyhodnocení Akčního plánu za období 2023-2025, návrh nového akčního plánu na období 2026-2028 a návrh aktualizované OTM-R politiky byly předloženy k diskusi a připomínkám členům Focus group (na zasedání dne 12. 11. 2025), členům pracovní-administrativní skupiny (na zasedání dne 13. 11. 2025) a členům řídicího výboru (na zasedání dne 22. 11. 2025). Prostřednictvím členů Focus group a Pracovní-administrativní skupiny byla do posouzení výstupního hodnocení stávajícího Akčního plánu (na roky 2023–2026) a přípravy nového Akčního plánu (na roky 2026-2028) a do přípravy aktualizace OTM-R politiky Univerzity obrany zapojena i akademická obec.

K seznámení s hlavními evropskými a univerzitními dokumenty v oblasti HR Award byla zorganizována e-learningová aktivita v rámci systému LMS Moodle.

Máte implementační výbor a/nebo řídicí skupinu, která pravidelně dohlíží na průběh implementace?

ANO, na průběh implementace dohlíží Řídicí výbor, který pravidelně monitoruje pokrok v procesu implementace na svých pravidelných zasedáních, na kterých jsou prezentovány zodpovědnými osobami pokroky v plnění opatření Akčního plánu dle daných termínů. Současně je informován o činnosti Focus group a Pracovní-administrativní skupiny. Členky a členové Řídicího výboru jsou zároveň vrcholnými managery univerzity. V čele Řídicího výboru je rektor univerzity.

Dochází ke sladění organizačních politik s HRS4R? Je například HRS4R uznána ve výzkumné strategii organizace, v zastřešující politice lidských zdrojů.

V roce 2023 byla přijata OTM-R politika zastřešující proces otevřeného, transparentního a na zásluhách založeného výběru. Tato politika byla na základě aktualizace kontrolního seznamu OTM-R aktualizována v roce 2025. Dodržování OTM-R politiky náboru a výběru bude zařazeno do ročního plánu pravidelných kontrol personálních pracovišť univerzity a bude součástí i nového Akčního plánu na období 2026–2028. Principy OTM-R byly zapracovány do vnitřního předpisu [Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků Univerzity obrany](#) a jsou promítnuty do připravované univerzitní strategie řízení a podpory lidských zdrojů.

Jak vaše organizace zajistila, že navrhovaná opatření budou také realizována?

Ke každé navrhované akci je přiřazen věcný gestor, který nese zodpovědnost za realizaci, a stanoveny součinnostní prvky. Kontrolní činnosti má na starosti Řídící výbor, kde bude pravidelně docházet k rekapitulaci plnění stanovených opatření a úkolů na nejbližší období a zhodnocení provedených opatření a úkolů. Každý rok je provedeno souhrnné vyhodnocení dosaženého pokroku za daný rok a přijaty kroky k nápravě stavu v případě problémů při naplňování stanovených opatření. Součástí vyhodnocení je rovněž kontrola plnění příslušných stanovených indikátorů. Min 1x za 2 měsíce je na dokládán stav plnění platného Akčního plánu HR Award Kolegiích rektora.

Jakým způsobem sledujete pokrok (časový harmonogram)?

Rámcový časový harmonogram je součástí Akčního plánu. Za sledování pokroku a dodržování časového harmonogramu je zodpovědný příslušný prorektor a dále koordinátor HR Award na univerzitě. Je prováděn pravidelný report na Řídícím výboru a Kolegiích rektora. Jsou pravidelně zpracovávány reporty o postupu implementace (1x za 2-3 měsíce), které jsou zveřejňovány na veřejných webových stránkách univerzity v české a anglické jazykové mutaci.

Jak budete měřit pokrok (ukazatele) s ohledem na příští hodnocení?

Pro navrhovaná opatření a úkoly jsou nastaveny indikátory, jejichž plnění bude opět pravidelně sledováno a vyhodnocováno (min 1x za 2 měsíce). Jsou stanoveni věcní gestoři odpovědní za plnění jednotlivých úkolů a jejich indikátorů. Informaci o pokroku získá Řídící výbor, bude postoupena i členům Focus group a pracovní-administrativní skupině a formou reportů i široké akademické obci.

Dle průběžného monitoringu a ročního vyhodnocení bude přezkoumávána vhodnost a efektivnost takto nastaveného přístupu k naplňování principů HRS4R. V případě kolizních situací, kdy dojde k časovým problémům při realizaci opatření, bude situace operativně vyhodnocena a následně řešena z pozice Řídícího výboru.

Jak se chcete připravit na externí hodnocení?

Na externí kontrolu se univerzita připravuje průběžně. Veškeré výstupy z realizace opatření (např. směrnice, e-learningy, školení, metodiky, zápisy z jednání skupin HR Award atp.) jsou archivovány a evidovány, dle potřeby překládány do anglického jazyka.

Každá aktivita má přiřazený indikátor a stav realizace, který je přehledně zaznamenán ve sdílené evidenční tabulce, jejímž prostřednictvím lze snadno doložit pokrok.

Univerzita zachovává komunikační otevřenost – všechny zásadní dokumenty (např. OTM-R, Akční plán, implementační reporty...) jsou dostupné i online, čímž dochází k podpoře transparentnosti univerzity vůči kontrolním orgánům i externím partnerům.

Další poznámky/komentáře k navrhovanému postupu provádění: (max. 1000 slov)

Univerzitu obrany, jedinou vojenskou vysokou školu v České republice, tvoří rektorát, tři fakulty, dva vysokoškolské ústavy, čtyři centra a školní pluk. Celkem čítá 3.095 osob (studenti všech tří stupňů vysokoškolského studia, akademičtí pracovníci a ostatní zaměstnanci – stav k 1. 12. 2025). Vzhledem k relativně menšímu rozsahu ve srovnání s jinými veřejnými vysokými školami je proces HRS4R na univerzitě realizován jako celek, nikoli po jednotlivých součástech.

Vojenský charakter univerzity ji předurčuje k předem daným vzorcům jednání v určitých oblastech. Vzhledem k přímé podřízenosti univerzity Ministerstvu obrany není možné v některých oblastech realizovat kroky typické pro veřejné vysoké školy. Tuto determinantu bylo třeba mít na paměti po celou dobu implementace HRS4R na univerzitě.

Proces implementace HR Award probíhal následovně: v pravidelných intervalech se scházely Focus group, Pracovně-administrativní skupina a Řídící výbor. Všem poskytovalo podporu oddělení rozvoje a podpory managementu pod vedením prorektora pro vnitřní řízení a kvalitu (od 1. 7. 2025 prorektora pro strategii a rozvoj), který celý proces na univerzitě garantoval.

Širší akademická obec měla možnost seznámit se s udělením ceny prostřednictvím informací z Kolegia rektora, na interních i veřejných webových stránkách univerzity a také prostřednictvím hromadné komunikace. Zaměstnancům jsou k dispozici všechny relevantní evropské a univerzitní dokumenty v oblasti HR Award, průběžně byli prostřednictvím zveřejňovaných reportů informováni o průběhu implementační fáze HR Award v letech 2024–2025. Bylo zorganizováno i mandatorní školení k problematice HR Award (1.11. – 31. 12. 2025). K 11. 12. 2025 jej absolvovalo 738 osob.

Pravidelně (1x za 1–2 měsíce) docházelo k vyhodnocování plnění Akčního plánu, v průběhu 2.-4. čtvrtletí 2025 byl revidován stávající Akční plán, OTM-R check-list, aktualizována GAP analýza a zpracovány výstupy z dotazníkového šetření v roce 2025, které jsou k dispozici v závěrečné výzkumné zprávě a s nimiž byli seznámeni zaměstnanci univerzity. Na jejich základě byl zpracován aktualizovaný Akční plán na roky 2026–2028 a aktualizována OTM-R politika Univerzity obrany.