



**Univerzita
obraný**

**Strategie řízení lidských
zdrojů v oblasti vědy (HRS4R)
Univerzity obrany –
Akční plán**

Brno, listopad 2023

Aktualizovaná verze po zapracování připomínek Evropské komise.

Identifikační číslo: 819854-873577

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

Kontaktní údaje na organizaci: Univerzita obrany, Kounicova 155/65, Brno 662 10, www.unob.cz

Datum podání: listopad 2023

1. INFORMACE O ORGANIZACI

Údaje platné k 31. 12. 2022

ZAMĚSTNANCI & STUDENTI	FTE (ekvivalent na plný úvazek)
Celkem výzkumní pracovníci = zaměstnanci, držitelé stipendií, Ph.D. studenti na plný nebo částečný úvazek zapojení do výzkumu	503
Z toho mezinárodní (tj. cizí státní příslušníci)	13
Z nichž jsou financovány externě (tj. pro koho je organizace hostitelskou organizací)	0
Z toho žen	145
Z toho výzkumní pracovníci ve fázi R3 nebo R4 = výzkumní pracovníci s velkou mírou autonomie, obvykle zastávajících status hlavního řešitele nebo profesora	125
Z toho ve fázi R2 = ve většině organizací odpovídající postdoktorské úrovni	222
Z toho ve fázi R1 = ve většině organizací odpovídající doktorské úrovni	156
Celkový počet studentů (pokud je to relevantní)	1 846 (z toho 89 Ph.D. studentů)
Celkový počet zaměstnanců (včetně vedoucích, administrativních, pedagogických a výzkumných pracovníků)	987

FINANCOVÁNÍ VÝZKUMU (údaje za poslední fiskální rok)	€
Celkový roční rozpočet organizace	66 293 148,59
Roční přímé, vládní financování organizace (určené pro výzkum)	3 698 050,12
Roční soutěžní vládní financování (určené pro výzkum, získané v konkurenci/soutěži s jinými organizacemi – včetně financování EU)	2 267 354,99
Roční financování ze soukromých nevládních zdrojů určené na výzkum	0

ORGANIZAČNÍ PROFIL (velmi stručný popis organizace, max. 100 slov)

Univerzita obrany, jako státní vojenská vysoká škola, je mezinárodně uznávané centrum vzdělávací, tvůrčí a expertní činnosti v oblasti obrany a bezpečnosti. Posláním Univerzity obrany je příprava vojenských profesionálů a dalších vysokoškolsky vzdělaných odborníků působících ve sféře obrany a bezpečnosti České republiky a států, se kterými má Česká republika mezinárodní smluvní závazky. Univerzita obrany je taktéž výzkumnou institucí v souladu se zákonem č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích. Univerzita obrany je financována z rozpočtu kapitoly Ministerstva obrany.

2. SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY SOUČASNÉ PRAXE

Uveďte přehled silných a slabých stránek současné praxe ve čtyřech tematických okruzích Charty a Kodexu ve vaší organizaci.

Oblast Charty a Kodexu	SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY
Etické a profesní aspekty	<p>SILNÉ STRÁNKY</p> <p>Zaměstnanci a studenti se řídí Etickým kodexem Univerzity obrany, zaměstnanci a studenti – vojáci z povolání rovněž Etickým kodexem zaměstnanců Ministerstva obrany.</p> <p>U univerzity je zaručena svoboda výzkumu a jsou (do vysoké míry) dodržovány etické zásady.</p> <p>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.</p> <p>Zaměstnanci a studenti mají prostřednictvím interní aplikace <i>Informační portál výzkumu, vývoje a inovací</i> 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.).</p> <p>Na univerzitě byl koncem roku 2022 zahájen proces k dosažení otevřeného a neomezeného přístupu k výsledkům výzkumu (tzv. Open Access).</p> <p>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.</p> <p>SLABÉ STRÁNKY</p> <p>Dostupnost části významných dokumentů je pouze v národním jazyce.</p> <p>Dosud nebyl dosažen standard dvojjazyčné komunikace zaměstnanci a studenty doktorských studijních programů v běžném provozu UO.</p> <p>Univerzita nemá zpracována podrobnější pravidla pro uznávání spoluautorství, a to zejména v oblasti řešení sporů ohledně spoluautorství.</p> <p>Dosud se nepodařilo plně prosadit v běžné praxi všech výzkumných pracovníků nastavení etického rámce výzkumu jako běžného standardu.</p>

	Proces Open Access ještě není zcela dokončen.
Nábor a výběr	<p>SILNÉ STRÁNKY</p> <p>Univerzita se řídí zásadami rovnosti a nediskriminace. Politika nábora a výběru nových zaměstnanců se řídí univerzitními dokumenty, které ošetřují rovné zacházení. Požadavky na členy výběrové komise jsou přesně definovány a výběrové postupy jsou přesně nastaveny.</p> <p>Požadavky na uchazeče jsou veřejně dostupné u jednotlivých oznámení o volných pracovních a služebních místech a výběrových řízeních na webových stránkách univerzity.</p> <p>Výběrové řízení probíhá na základě předem stanovených podmínek, kdy jsou zjišťovány předpoklady uchazečů pro práci na konkrétním pracovním nebo služebním místě.</p> <p>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).</p> <p>SLABÉ STRÁNKY</p> <p>Nejsou nastavena přesnější pravidla pro začínající výzkumné pracovníky a řešení problematiky specifického přístupu ke znevýhodněným skupinám.</p> <p>Částečná absence žen ve výběrových komisích z důvodu nízké obsazenosti pracovních pozic ženami.</p> <p>Neaktualizovaný systém poskytování zpětné vazby všem uchazečům po ukončení výběrového řízení z hlediska rozsahu, míry podrobnosti a formy poskytovaných informací.</p>
Pracovní podmínky a sociální zabezpečení	<p>SILNÉ STRÁNKY</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 péči), pracovat na rozvoji kariéry, je ukotveno i ve strategických dokumentech UO.</p>

	<p>Univerzita umožňuje zaměstnávání osob se sníženou pracovní způsobilostí jako občanských zaměstnanců, v případě studentů nevojenských studijních programů, dokáže individuálně zohlednit jejich specifické potřeby.</p> <p>Každý zaměstnanec je pro svou práci vybaven všemi potřebnými pracovními prostředky a pomůckami.</p> <p>Zaměstnanci UO 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.</p> <p>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.</p> <p>Pravidla pro vyřizování stížností jsou nastavena v souladu s rezortními dokumenty a zásadami přirozené spravedlnosti.</p> <p>SLABÉ STRÁNKY</p> <p>Národní legislativa neuvádí termín postdoktorand. Na univerzitě jako státní vysoké vojenské škole proto nejsou speciálně zřízeny pracovní pozice s postdoktorandským statutem.</p> <p>Bezbariérový přístup do objektů a pracovišť UO je zabezpečen pouze u nově budovaných a rekonstruovaných objektů.</p> <p>Nižší podíl žen zastoupených mezi akademickými pracovníky, ve vedoucích funkcích a samosprávných orgánech univerzity.</p>
Vzdělávání a rozvoj	<p>SILNÉ STRÁNKY</p> <p>Podpora soustavného rozvoje a dalšího vzdělávání je stanovena přímo ve Strategickém záměru vzdělávací a tvůrčí činnosti Univerzity obrany na období 2021–2030.</p> <p>Podpora kariérního růstu akademických pracovníků formou systematického celoživotního vzdělávání se realizuje jednak prostřednictvím vzdělávacích akcí zajišťovaných UO, jednak umožňováním účasti na relevantních vzdělávacích akcích organizovaných třetími stranami, jak v rámci rezortu Ministerstva obrany, tak i mimo něj.</p> <p>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.</p>

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".

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.

SLABÉ STRÁNKY

Nejsou aktualizována pravidla pro členění, hodnocení a ohodnocení pedagogické a tvůrčí činnosti akademických pracovníků.

Nejsou podrobněji rozpracována pravidla pro členění, hodnocení a ohodnocení pedagogické a tvůrčí činnosti studentů doktorských studijních programů.

V systému manažerského vzdělávání řídicích 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.
--	---

3. AKCE

Akční plán a strategie HRS4R musí být zveřejněny na snadno přístupném místě na webových stránkách organizace. Uveďte odkaz na webovou stránku (stránky) věnované personální strategii organizace:

<https://unob.cz/univerzita/zamestnanec/hr-award/>

Vyplňte souhrnný seznam všech jednotlivých akcí, které mají být provedeny v HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) vaší organizace, aby se vyřešily slabé nebo silné stránky identifikované v gap analýze:

Navrhované AKCE	Získáno z gap analýzy.	Načasování (alespoň podle čtvrtletí / semestru roku)	Odpovědná jednotka	Indikátor(y) / Cíl(e)
	Číslo principu	Dokončení	Oddělení, osoby	Indikátory (počet aktivit)
1. ETICKÝ RÁMEC VÝZKUMU Univerzita má zavedený institucionalizovaný etický rámec realizovaného výzkumu: <ul style="list-style-type: none"> do etického kodexu univerzity zapracovat pravidla pro zacházení s utajovanými a citlivými informacemi v rámci výzkumné činnosti, 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, 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	<ul style="list-style-type: none"> Aktualizovaný etický kodex (doplněna pravidla pro zacházení s utajovanými a citlivými informacemi během výzkumu) MĚŘITELNÉ: <ul style="list-style-type: none"> % 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
2. SPOLUAUTORSTVÍ Univerzita zajišťuje transparentnost a spravedlnost při uznávání spoluautorství a přispívá tak k etickému vědeckému chování: <ul style="list-style-type: none"> aktualizovat a konkretizovat příslušná pravidla pro uznávání spoluautorství, a to vč. postupů 	32	4Q/2024	PVEČ součinnost PVZS, SkPS	<ul style="list-style-type: none"> Aktualizovaný dokument obsahující konkrétní pravidla pro uznávání spoluautorství, vč. postupů pro řešení sporů ohledně spoluautorství

Navrhované AKCE	Získáno z gap analýzy.	Načasování (alespoň podle čtvrtletí / semestru roku)	Odpovědná jednotka	Indikátor(y) / Cíl(e)
<p>pro řešení sporů ohledně spoluautorství,</p> <ul style="list-style-type: none"> • zveřejnit pravidla pro uznávání spoluautorství – zajistit tak jejich dostupnost pro všechny akademické pracovníky a studenty univerzity, • provádět pro výzkumné pracovníky osvětu v oblasti etiky spoluautorství. 		<p>4Q/2024</p> <p>4Q/2026</p>		<p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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
<p>3. VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ</p> <p>Univerzita aktivně využívá systém vzdělávání a rozvoje výzkumných pracovníků:</p> <ul style="list-style-type: none"> • realizovat manažerské vzdělávání řídicích pracovníků všech úrovní se zaměřením na interpersonální aspekty (gesce KVE), • realizovat vzdělávání řídicích pracovníků všech úrovní se zaměřením na etiku vědecké práce, • realizovat manažerské vzdělávání řídicích pracovníků všech úrovní se zaměřením komercializaci výsledků tvůrčí činnosti atp., • 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 IKT technologií, práce s AI), • nastavit systém vyhodnocování vzdělávacích a rozvojových aktivit pro výzkumné pracovníky a měření jejich efektivity. 	<p>2, 31, 37, 38, 39</p>	<p>3Q/2025</p> <p>4Q/2026</p> <p>4Q/2026</p> <p>4Q/2025</p> <p>4Q/2025</p>	<p>PVEČ, součinnost PVZS, KVE, VOdPers</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nastavený systém manažerského vzdělávání na univerzitě • Standardní nabídka vzdělávání (školení, e-learningové aktivity atp.) pro klíčová témata <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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
<p>4. ŘÍZENÍ PRACOVNÍ KARIÉRY ZAČÍNAJÍCÍCH VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ - DOKTORSKÉ STUDIUM A POSTDOKTORSKÉ POZICE</p> <p>Univerzita řídí pracovní kariéru začínajících výzkumných pracovníků a má nastaven systém mentorů:</p>	<p>11, 12, 21, 28, 30, 39</p>		<p>PVEČ součinnost PVZS, PVVI, Kancleř, VOdPers, SkPSaPV</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vydaný dokument k problematice studentů se specifickými potřebami (gesce PVZS) • Vydaný dokument k problematice znevýhodněných skupin zaměstnanců pracujících v oblasti výzkumu

Navrhované AKCE	Získáno z gap analýzy.	Načasování (alespoň podle čtvrtletí / semestru roku)	Odpovědná jednotka	Indikátor(y) / Cíl(e)
<ul style="list-style-type: none"> • dopracovat pravidla řízení a přístupu k začínajícím výzkumným pracovníkům a znevýhodněným skupinám zaměstnanců, • definovat kategorii postdoktorand do příslušného vnitřního předpisu/opatření rektora v návaznosti na národní a rezortní legislativu (gesce PVZS), • 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, • zajistit zkušené mentory, kteří budou začínajícím výzkumným pracovníkům poskytovat podporu a radit jim v jejich kariérním růstu, organizovat pravidelná setkání mentorů k výměně zkušeností, • rozšířit služby poradenského centra univerzity o systematicky poskytované služby kariérního poradenství pro akademické pracovníky univerzity (gesce Kancléř), • Vytvořit organizační a zdrojové podmínky pro realizaci zahraničních studijních pobytů nebo stáží všech absolventů doktorských studijních programů v minimální délce jednoho měsíce (gesce PVVI). 		<p>4Q/2024</p> <p>2Q/2025</p> <p>4Q/2026</p> <p>2Q/2027</p> <p>1Q/2025</p> <p>2Q/2025</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Vydaný dokument stanovující pravidla řízení začínajících výzkumných pracovníků a znevýhodněných skupin zaměstnanců • Zapracovaná problematika postdoktorandů do příslušného vnitřního předpisu/opatření rektora (gesce PVZS) • Připraven motivační program na podporu zahraničních mobilit akademických pracovníků a studentů DSP (gesce PVVI) <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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

Navrhované AKCE	Získáno z gap analýzy.	Načasování (alespoň podle čtvrtletí / semestru roku)	Odpovědná jednotka	Indikátor(y) / Cíl(e)
				centra v oblasti kariérního poradenství <ul style="list-style-type: none"> Počet a % studentů absolventů DSP účastnících se programů zahraničních mobilit v daném roce v minimální délce jednoho měsíce
<p>5. NÁBOR A VÝBĚR</p> <p>Univerzita má systém výběrového a přijímacího procesu akademických pracovníků v souladu s OTM-R politikou UO:</p> <ul style="list-style-type: none"> aktualizovat systém poskytování zpětné vazby všem uchazečům po ukončení výběrového řízení z hlediska rozsahu, míry podrobnosti a formy poskytovaných informací, přizpůsobit obsah webových stránek v anglické jazykové mutaci z hlediska nabídky pracovních pozic webovým stránkám v českém jazyce (viz také AKCE 8; gesce PVVI), podporovat genderově vyvážené výběrové komise (viz také AKCE 9), zajistit proškolení personálních pracovníků zapojených do výběrového a přijímacího procesu akademických pracovníků a předsedů výběrových komisí v problematice OTM-R politiky, provést opakované šetření mezi akademickými pracovníky k procesu implementace OTM-R politiky, 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	<ul style="list-style-type: none"> Aktualizovaný dokument k problematice výběrového řízení pro obsazení míst akademických pracovníků Zpráva z šetření mezi AP k procesu implementace OTM-R politiky Nastaveno vzdělávání v oblasti OTM-R Rozšířené webové stránky UO v anglické jazykové mutaci z hlediska nabídky pracovních pozic <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> Zveřejněny aktualizované webové stránky UO v anglické jazykové mutaci z hlediska nabídky pracovních pozic Počet proškolených personálních pracovníků a předsedů výběrových komisí k problematice OTM-R politiky Podíl uchazečů: <ul style="list-style-type: none"> přicházejících z prostředí mimo univerzitu přicházejících ze zahraničí ze znevýhodněných skupin zaměstnanců % pracovních nabídek zveřejňovaných mimo webové stránky UO Počet kanálů pro zveřejňování pracovních nabídek mimo webové stránky UO Statistika složení výběrových komisí Statistika stížností v oblasti OTM-R politiky Výstupy ze zprávy k šetření mezi akademickými pracovníky k implementaci OTM-R politiky

Navrhované AKCE	Získáno z gap analýzy.	Načasování (alespoň podle čtvrtletí / semestru roku)	Odpovědná jednotka	Indikátor(y) / Cíl(e)
				<ul style="list-style-type: none"> • Poměr podaných přihlášek cestou nástrojů pro elektronický nábor zaměstnanců • Poměr přijatých zaměstnanců cestou elektronického náboru zaměstnanců
<p>6. HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ a studentů DSP</p> <p>Univerzita má aktualizovaný systém pro členění, hodnocení a ohodnocení pedagogické a tvůrčí činnosti pro akademické pracovníky a studenty DSP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • v návaznosti na připravovanou novelu zákona o vysokých školách realizovat diskusi o stávajících pravidlech členění a hodnocení pedagogické a tvůrčí činnosti akademických pracovníků a podle potřeby tato pravidla aktualizovat (gesce PVZS), • 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). 	11, 33	<p>3Q/2026</p> <p>3Q/2026</p>	PVZS, PVEČ	<ul style="list-style-type: none"> • 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 DSP <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 DSP a celkový počet jejich účastníků
<p>7 PRACOVNÍ PODMÍNKY</p> <p>Univerzita zlepšuje pracovní podmínky:</p> <ul style="list-style-type: none"> • realizovat opatření přijatá v Plánu genderové rovnosti Univerzity obrany na období 2022–2030 (gesce PVŘK), • 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, • posoudit rozsah, technické možnosti a finanční náročnost realizace stavebních úprav stávajících budov pro zajištění 	23, 24	<p>4Q/2024</p> <p>1Q/2025</p> <p>1Q/2026</p>	KVE součinnost PVŘK, PVEČ	<ul style="list-style-type: none"> • 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

Navrhované AKCE	Získáno z gap analýzy.	Načasování (alespoň podle čtvrtletí / semestru roku)	Odpovědná jednotka	Indikátor(y) / Cíl(e)
<p>bezbariérového přístupu do objektů a pracovišť univerzity,</p> <ul style="list-style-type: none"> • promítnout realizaci stavebních úprav stávajících budov pro zajištění bezbariérového přístupu do objektů a pracovišť UO ve strategických a plánovacích dokumentech Ministerstva obrany a univerzity. 				<p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zajištěna místa pro děti zaměstnanců v univerzitním předškolním zařízení • Zpracovaný plán realizace stavebních úprav • Počet a finanční hodnota realizovaných stavebních projektů • Finanční hodnota pořízeného strojového a dalšího vybavení pracovišť výzkumných pracovníků
<p>8 POUŽÍVÁNÍ ANGLICKÉHO JAZYKA</p> <p>Univerzita zajišťuje komunikaci nejen v českém, ale i anglickém jazyce:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dokončit překlad a zveřejnění všech významných zveřejňovaných dokumentů do anglického jazyka, u nových relevantních dokumentů zajistit automatický překlad do anglického jazyka, • 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, • rozšířit realizaci vzdělávacích aktivit nabízených v anglickém jazyce (gesce PVZS), • realizovat výukové aktivity pro zaměstnance k rozvoji jejich jazykových dovedností – zaměření na anglický jazyk (gesce PVZS). 	28, 38, 39	<p>4Q/2025</p> <p>4Q/2026</p> <p>4Q/2024</p> <p>2Q/ 2025</p>	<p>PVVI součinnost PVZS, vedoucí všech součástí / kateder</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vnitřní předpisy univerzity, významné interní a veřejné dokumenty jsou k dispozici v českém i anglickém jazyce • Obsah webových stránek UO 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 <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minimálně 1x ročně aktualizována anglická verze webových stránek UO • 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
<p>9 ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI</p> <p>Univerzita deklaruje rovnost pohlaví a realizuje aktivity na podporu rovnováhy mezi pohlavími, harmonizaci pracovního a rodinného života:</p> <ul style="list-style-type: none"> • realizovat opatření přijatá v Plánu genderové rovnosti 	10, 14, 27, 28, 35	4Q/2024	<p>PVŘK součinnost KVE, vedení samosprávných orgánů součinnost PVZS, PVEČ, PVVI, VOdPers, vedoucí</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plán genderové rovnosti Univerzity obrany na období 2022-2030 je každoročně vyhodnocován a aktualizován • Zajištěna místa pro děti zaměstnanců v univerzitním předškolním zařízení

Navrhované AKCE	Získáno z gap analýzy.	Načasování (alespoň podle čtvrtletí / semestru roku)	Odpovědná jednotka	Indikátor(y) / Cíl(e)
<p>Univerzity obrany na období 2022-2030,</p> <ul style="list-style-type: none"> zaměřit se na podporu zastoupení žen ve vedoucích funkcích a samosprávných orgánech univerzity, zaměřit se na podporu genderově vyvážených výběrových komisí (viz také AKCE 5; gesce KVE). 		<p>4Q/2025</p> <p>2Q/2025</p>	<p>součástí / kateder</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizováno dotazníkové šetření na zjištění bariér zájmu žen o účast v řídicích orgánech, ve výběrových komisích, ale i o vědeckou kariéru, o studium Ph.D. a další témata <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> % 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
<p>10 ADMINISTRATIVNÍ PODPORA VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ</p> <p>Univerzita rozvíjí administrativní podporu výzkumných pracovníků:</p> <ul style="list-style-type: none"> zlepšovat administrativní podporu výzkumných pracovníků univerzity, zajistit jasný popis agend a činností, poskytovat dostatečné informační zázemí (servis) v informačním systému univerzity, zintenzivnit elektronizaci vybraných agend, poskytovat projektové poradenství zejména u zahraničních či nadnárodních projektů, zajistit edukaci administrativního a technického personálu poskytujícího podporu výzkumným pracovníkům (např. v oblasti personálních, manažerských dovedností, projektového řízení a IKT dovedností). 	<p>8, 10, 23, 38, 39, 40</p>	<p>4Q/2026</p> <p>2Q/2025</p> <p>4Q/2024</p> <p>2Q/2025</p>	<p>PVEČ</p> <p>součinnost KVE, VOdPers, ŘOKIS, VOdVaV, vedoucí součástí</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizace vzdělávacích aktivit pro administrativní a technické pracovníky v oblasti personálních, manažerských dovedností, projektového řízení a IKT dovedností Vytvoření procesních postupů klíčových agend a jejich zpřístupnění zaměstnancům <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> Počet nabízených vzdělávacích aktivit v oblasti personálních, manažerských dovedností, projektového řízení a IKT dovedností a počet účastníků těchto vzdělávacích aktivit Metodiky popisující procesní postupy klíčových agend jsou zveřejněny v informačním systému univerzity Počet poskytnutých poradenských konzultací u

Navrhované AKCE	Získáno z gap analýzy.	Načasování (alespoň podle čtvrtletí / semestru roku)	Odpovědná jednotka	Indikátor(y) / Cíl(e)
				zahraničních či nadnárodních projektů
<p>11 POPULARIZACE VĚDY / OTEVŘENOST VĚDECKÉHO PROSTŘEDÍ</p> <p>Univerzita popularizuje vědu a podporuje otevřený přístup k vědeckým informacím:</p> <ul style="list-style-type: none"> • poskytovat dostatečné informace o možnostech popularizace vědy a vzdělávání se v oblasti propagace vědy, • vytvořit dokument k realizaci institucionální strategie pro publikování v režimu „open access“, • stanovit zásady procesu zveřejňování výsledků s cílem podpořit otevřený přístup k vědeckým informacím, • nastavit mechanismy pravidelné aktualizace informací o „open access“ pro výzkumné pracovníky. 	8, 9	<p>3Q/2024</p> <p>4Q/2024</p> <p>4Q/2024</p> <p>1Q/2025</p>	PVEČ	<ul style="list-style-type: none"> • 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 AP publikují <p>MĚŘITELNÉ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Počet realizovaných aktivit (přednášek, seminářů, workshopů) zvyšujících schopnost popularizovat vědu a počet účastníků, kteří se daných aktivit zúčastnili • Počty AP, kteří propagovali svůj výzkum na veřejnosti • % AP 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“

Klíčovým prvkem strategie HRS4R je stanovení politiky otevřeného náboru. Uveďte také, jak vaše organizace bude používat nástroj pro otevřený, transparentní a na zásluhách založený nábor a jakým způsobem plánujete zavést / zavádíte principy otevřeného, transparentního a na zásluhách založeného náboru. Přestože se toto může překrývat s řadou akcí uvedených výše, uveďte prosím krátký komentář popisující toto zavedení. Pokud tomu tak je, uveďte prosím propojení mezi OTM-R kontrolním seznamem a Akčním plánem.

Univerzita obrany má díky svému vojenskému charakteru určitá specifika, která brání využívání některých požadavků a ukazatelů v oblasti výběru lidských zdrojů běžných pro jiné veřejné vysoké školy. Zejména se to týká náboru pracovníků ze zahraničí, což v případě vojáků z povolání, kteří tvoří významnou část zaměstnanců UO, není vůbec možné.

V současné době má Univerzita obrany definovanou OTM-R politiku, 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. změny a dalších souvisejících interních aktů řízení, kde jsou detailně popsána pravidla náboru, výběru a přijímání akademických pracovníků a pracovníků na pozici vědecký pracovník.

Nabídka pracovních míst obsahuje v souladu se zpracovanou šablonou vše potřebné – název pozice, náplň práce, kvalifikační předpoklady, termín nástupu apod. Při náboru je kromě klasických prostředků komunikace využíván rezortní elektronický informační systém a také český kariérní online portál s nabídkou pracovních pozic.

Je nastaven systém školení v oblasti OTM-R pro pracovníky podílející se na náboru, výběru a přijímání zaměstnanců. Členům výběrových komisí je k dispozici metodická pomoc ze strany personálních pracovníků.

Na účastníky výběrového řízení je kladena přiměřená administrativní zátěž, jsou požadovány pouze základní dokumenty. Při procesu výběru pracovníků je dbáno na posouzení kvalifikace, kvalit a zkušeností uchazeče, znalostí, mobilit, výsledků tvůrčí práce. Všichni účastníci jsou na konci výběrového řízení seznámeni s jeho výsledkem. Dále jim je poskytnuta základní zpětná vazba.

Univerzita má také zaveden mechanismus podávání a vyřizování stížností/námitek, který je ošetřen rezortními a interními akty řízení. Systém kontroly kvality pro OTM-R je nastaven výše zmíněnými vnitřními akty řízení, o výběrových řízeních jsou pořizovány a evidovány záznamy.

Ke zlepšení procesu náboru a výběru by měla přispět i opatření nastavená v akčním plánu týkající se manažerského vzdělávání, která budou pokrývat i otázku výběru nových pracovníků.

Pokud již organizace má náborovou strategii, která zavádí principy otevřeného, transparentního a na zásluhách založeného náboru, uveďte webový odkaz, kde lze tuto strategii najít na webových stránkách organizace:

[OTM-R politika Univerzity obrany \(unob.cz\)](#)

4. IMPLEMENTACE

Obecný přehled očekávaného procesu implementace:

Fáze implementace bude pokračováním přípravné fáze celého procesu. Vytvořené týmy, které se podílely na přípravě podkladových materiálů, tj. zejména vypracování interní analýzy a akčního plánu, budou participovat i na implementaci opatření zahrnutých v akčním plánu.

Dohlížecí komisi představuje Kolegium rektorky. Zasedání Kolegia rektorky je plánováno každý měsíc. Podle potřeby na něm budou diskutována předložená témata. Hlavním úkolem kolegia v oblasti HR Award je monitoring dosažení nastavených cílů, řešení strategických otázek, připomínkování a schválení návrhů nových dokumentů a dalších aktivit spojených s HR Award.

Pracovní skupina se bude scházet ad hoc podle aktuální potřeby, aby poskytovala návrhy a podněty pro další kroky procesu. Jejím stěžejním úkolem bude připomínkování předložených materiálů. Nedílnou součástí činnosti členů pracovní skupiny je také přenos informací mezi jednotlivé akademické pracovníky na svém pracovišti a jejich podněty pak přinášet zpět na jednání pracovní skupiny.

Realizační tým se bude podílet na přípravě návrhů nových dokumentů, plní funkci koordinátora a organizátora všech dílčích aktivit. Zpracovává veškeré podněty, návrhy a připomínky vzešlé primárně z pracovní skupiny i dalších orgánů. Dohlížecí komisi předkládá informace o dosaženém pokroku, harmonogram jednotlivých kroků, vypracované návrhy nových dokumentů.

V akčním plánu byly nastaveny aktivity podle stanovených chybějících mezer dle vyhodnocení v gap analýze na čtyřleté období (tj. do konce roku 2027). V letech 2025 a 2027 dojde k vyhodnocení a podle potřeby k následné revizi nastavených cílů a aktivit.

Hlavním posláním celého akčního plánu je zlepšení podmínek a pracovního prostředí pro akademické pracovníky a studenty doktorských studijních programů. Implementace navrhovaných opatření bude doprovázena poskytnutím informačního zázemí v podobě online aktivit, diskusních sezení, případně seminářů a workshopů.

Zlepšení informačních toků se bude týkat zejména etických otázek v oblasti výzkumu, prezentace výstupů, spoluautorství apod. V oblasti personálních procesů je kladen důraz na otevřenost a transparentnost, jejichž předpokladem je dobrá informovanost. Většina principů OTM-R politiky je již uplatňována, nicméně tyto procesy budou dále sledovány, vyhodnocovány a zlepšovány. Týká se to zejména zaměření pozornosti na důsledné dodržování poskytování zpětné vazby všem uchazečům o nabízené pozice, dále zlepšení okolností spojených s adaptačním procesem nových výzkumných pracovníků a v neposlední řadě také vylepšení procesu hodnocení, vzdělávání a rozvoje akademických pracovníků jak na počátku, tak v průběhu jejich profesní dráhy. Speciální pozornost bude věnována oblasti studia v doktorských studijních programech a nastavení podmínek u postdoktorandských pozic.

Dále bude pozornost zaměřena na zlepšení pracovních podmínek v souvislosti s harmonizací pracovního a rodinného života, s ohledem na genderovou vyváženost a případně i zohlednění dalších kritérií, na rozšíření spektra poradenských služeb pro další kategorie zaměstnanců.

Předmětem pozornosti bude rozvoj připravenosti univerzity na standardní fungování ve dvojjazyčném módu, s důrazem na poskytování důležitých dokumentů a na posilování administrativní a technické podpory zaměstnancům s cílem nepřenášet na ně více byrokratických povinností, než je nutné.

Jednotlivé plánované aktivity v akčním plánu budou zaneseny do časového diagramu přístupného všem zainteresovaným pracovním týmům s možností získat přehled o dosaženém postupu a následných aktivitách.

Nezapomeňte také uvést všechny aspekty zvýrazněné v níže uvedeném kontrolním seznamu, které je nutné podrobně popsat.

Kontrolní seznam	Podrobný popis a řádné odůvodnění
Jak bude dohlížecí komise pravidelně dohlížet na dosažený pokrok?	Dohlížecí komise (tj. Kolegium R-V) bude pravidelně monitorovat pokrok v procesu implementace na svých pravidelných zasedáních, na kterých budou prezentovány zodpovědnými osobami pokroky v plnění nápravných opatření akčního plánu dle daných termínů.
Jak hodláte zapojit výzkumnou komunitu, své hlavní zúčastněné strany do procesu implementace?	Proces implementace bude zabezpečen formou porad vedoucích zaměstnanců všech stupňů řízení, seminářů, workshopů, on-line aktivit, prezentací, dotazníkových šetření a prostřednictvím informování a využití součinnosti samosprávných orgánů univerzity. Opakované šetření mezi akademickými pracovníky a studenty doktorských studijních programů bude provedeno v roce 2025 a dále ve frekvenci 1x za 3 roky.
Jak postupujete při sladění organizačních norem s HRS4R? Je nezbytné, aby HSR4R byla považována za zastřešující personální politiku ve výzkumné strategii organizace.	V dubnu 2023 byla přijata OTM-R politika zastřešující proces otevřeného, transparentního a na zásluhách založeného výběru. Dodržování OTM-R politiky výběru bude zařazeno do ročního plánu pravidelných kontrol personálních pracovišť univerzity.
Jak zajistíte, že navrhované akce budou realizovány?	Ke každé navrhované akci je přiřazen věcný gestor, který nese zodpovědnost za realizaci. Kontrolní činnosti má na starosti dohlížecí komise, kde bude pravidelně docházet k rekapitulaci opatření na nejbližší období a zhodnocení provedených opatření.
Jak budete sledovat pokrok (časová osa procesu)?	Bude vypracován časový harmonogram (Ganttův diagram), jehož prostřednictvím bude sledován pokrok v implementaci jednotlivých kroků. Vyhodnocování bude prováděno jedenkrát ročně. Jednotlivé akce budou

Kontrolní seznam	Podrobný popis a řádné odůvodnění
	sledovány dle navrhovaných indikátorů. 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.
Jak budete měřit pokrok (indikátory) s ohledem na další hodnocení?	Pro navrhované akce jsou nastaveny indikátory, jejichž plnění bude pravidelně sledováno a vyhodnocováno. Konkrétní parametry pro plnění jednotlivých indikátorů budou stanoveny a následně vyhodnoceny věcnými gestory. Informaci o pokroku získá dohlížecí komise formou zpětné vazby od věcných gestorů.

Další poznámky/připomínky k navrhovanému procesu implementace:

Univerzita obrany je jedinou vojenskou vysokou školou v České republice, sestávající z rektorátu, tří fakult, dvou ústavů, tří center a školního pluku, celkově čítající téměř 3.000 osob (studentů všech tří stupňů vysokoškolského studia, akademických pracovníků a dalších zaměstnanců). Vzhledem k relativně menšímu rozsahu oproti jiným veřejným vysokým školám je proces HRS4R realizován na UO jako celek nikoli po jednotlivých součástech.

Vojenský charakter UO predisponuje instituci v určitých oblastech k předem stanoveným vzorcům jednání a v některých oblastech není možné vlivem přímé podřízenosti Ministerstvu obrany realizovat kroky typické pro veřejné vysoké školy. Tuto determinantu bylo potřeba mít na paměti po celou dobu přípravy, a tedy následně i během implementace procesu HRS4R na UO.

Z hlediska přípravy probíhal proces zahájení ucházení se o získání ocenění HR Award následovně: již několik měsíců před samotným přihlášením se na univerzitě scházel v pravidelných týdenních intervalech realizační tým v čele s prorektorem pro vnitřní řízení a kvalitu, který celý proces na univerzitě garantoval. Tento tým průběžně spolupracoval s dalšími odborníky a zástupci jednotlivých pracovišť.

Širší akademická obec měla možnost se seznámit s informacemi souvisejícími s úsilím o získání ocenění na interních i veřejných webových stránkách a také cestou hromadné komunikace, kde byla k dispozici Evropská charta a kodex výzkumných pracovníků. Detailnější informace pak zaměstnanci univerzity získávali prostřednictvím svých vedoucích na jednotlivých pracovištích.

Univerzita obrany vyjádřila souhlas se 40 principy Charty a Kodexu a závazek implementovat tyto principy v dopise zaslaném Evropské komisi dne 17. srpna 2022. Po posouzení byl dopis akceptován 25. srpna 2022. V následujících měsících pracovaly jednotlivé týmy na přípravě podkladových materiálů (zejména gap analýzy a akčního plánu). V procesu přípravy byly také využity výstupy dotazníkového šetření mezi výzkumnými pracovníky (na UO akademickými pracovníky) a studenty

prezenční formy doktorských studijních programů, které jsou k dispozici v podobě závěrečné výzkumné zprávy a s nimiž byli seznámeni zaměstnanci UO.

Seznam zkratk:

DSP	Doktorský studijní program
MO	Ministerstvo obrany
Kolegium R-V	Kolegium rektorky-velitelky
OpR	Opatření rektora/rektorky
PVEČ	Prorektor pro vědeckou a expertní činnost
PVŘK	Prorektor pro vnitřní řízení a kvalitu
PVVI	Prorektor pro vnější vztahy a internacionalizaci
PVZS	Prorektor pro vzdělávání a záležitosti studentů
UO	Univerzita obrany
VOdPers	Vedoucí oddělení personálního
VSkPSPV	Vedoucí skupiny poradenských služeb a péče o veterány
VVal	Výzkum, vývoj a inovace