

TEMPLATE 2 – GAP ANALYSIS - OVERVIEW

Case number: 2020CZ548069

Name Organisation under review: Výzkumný ústav veterinárního lékařství, v. v. i.

Veterinary Research Institute

Organisation's contact details: Hudcova 296/70, BRNO 621 00, Czech Republic

SUBMISSION DATE: 15.07.2021

DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE: 05.08.2020

GAP ANALYSIS

The Charter and Code provides the basis for the Gap analysis. In order to aid cohesion, the 40 articles have been renumbered under the following headings. Please provide the outcome of your organisation's GAP analysis below. If your organisation currently does not fully meet the criteria, please list whether national or organisational legislation may be limiting the Charter's implementation, initiatives that have already been taken to improve the situation or new proposals that could remedy the current situation.

European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers : GAP analysis overview			
Status: to what extent does this organisation meet the following principles?	Implementation: ++ = fully implemented +/- = almost but not fully implemented -/+ = partially implemented -- = insufficiently implemented	In case of --, -/+, or +/-, please indicate the actual "gap" between the principle and the current practice in your organisation. If relevant, list any national/regional legislation or organisational regulation currently impeding implementation	Initiatives undertaken and/or suggestions for improvement:
Ethical and Professional Aspects			
1. Research freedom	+/- almost but not fully implemented	Z dotazníkového šetření vyplývá, že 77% respondentů potvrzuje pro svoji práci dostatečnou svobodu výzkumu na VÚVeL. Před dotazníkovým šetřením nebyla svoboda výzkumu definována ve vnitřních předpisech instituce a chyběl aktualizovaný Etický kodex nad rámec výzkumné svobody. Chybělo jasné definování požadovaných principů a očekávaných projevů chování ze strany výzkumných i administrativních zaměstnanců.	Výzkumné aktivity ústavu probíhají prostřednictvím mezinárodních a národních výzkumných projektů, které jsou financovány z konkrétních grantů a podporují svým zaměřením hlavní oblasti naší činnosti v rezortu a účelu k tomu zřízeném. Výzkumná činnost je plně podporována legislativním rámcem a vnitřními předpisy VÚVeL. Legislativní rámec činnosti veřejné výzkumné instituce upravuje zákon č. 341/2005.Sb. o veřejných výzkumných institucích. Etické aspekty jsou dále upraveny vnitřním předpisem instituce Etický kodex zaměstnanců VÚVeL. Initiatives undertaken Definování a charakteristika vnímání Svobody výzkumu je nově vymezena v článku 2 aktualizovaného Etického kodexu zaměstnanců VÚVeL, platného od 1.1.2021.

2. Ethical principles	+/- almost but not fully implemented	Z dotazníkového šetření vyplývá, že 70% respondentů potvrzuje, že Etické zásady a dodržování etických principů na VÚVeL jsou dostatečně definované. Chybí jasné definování požadovaných principů a očekávaných projevů chování ze strany výzkumných i nevýzkumných zaměstnanců a vymahatelnost takto definovaného etického přístupu. Z komentářů zaměstnanců vyplynula potřeba jasně vymezit důsledky nedodržení těchto principů a postup pro řešení podezření pro porušení etických zásad.	Initiatives undertaken Definování a charakteristika etických zásad je nově vymezena v aktualizovaném Etickém kodexu zaměstnanců VÚVeL, platného od 1.1.2021. Byla rovněž zohledněna potřeba definovat postupy pro řešení konkrétních případů porušení. Nově byly vymezeny Pracovní zásady a řešení případů porušení v Pracovním řádě VÚVeL, který vznikl jako zcela nový vnitřní předpis VÚVeL, platný od 1.1.2021. Byl aktualizován Organizační řád instituce, kde byla vymezena činnost Etické komise a její vazba na Etický řád VÚVeL. Suggestions for improvement Zveřejnit dokumenty na veřejně přístupném místě, dosažitelným pro všechny zaměstnance a provádět jasné seznámení na pravidelné bázi. Zaměřit se na seznámení nových zaměstnanců s Etickými zásadami, spoluprací, vyžadovaným chováním a Etickým kodexem. Vytvoření elektronického místa nad rámec již zavedené schránky důvěry pro sběr požadavků na zlepšení a hlášení incidentů a podezření na přestupky. Podpora průběžného vzdělávání v této oblasti formou vhodných nástrojů (elearningový kurz, přednáška, setkání, článků související s tematikou Etiky a principů jejich podpory).
3. Professional responsibility	-/+ partially implemented	Z dotazníkového šetření bylo možné zaznamenat potřebu definovat Princip odpovědnosti z hlediska ochany duševního vlastnictví, vymezit požadavky na autorství publikace, zamezit nebezpečí vykrádání myšlenek, řešit problematiku plagiátorství a přinášet vhodnými tematy podporu oblasti etiku výzkumu a formy publikování výsledků.	Problematiku Profesní odpovědnosti upravují vnitřní předpisy VÚVeL zejména Etický kodex VÚVeL a vnitřní směrnice Systém ochrany duševního vlastnictví. Pro podporu získání novým projektových příležitostí a komercializace výsledků výzkumné činnosti je zřízeno Centrum pro transfer technologií a projektovou podporu, které koordinuje aktivity související s autorstvím, duševním vlastnictvím. Initiatives undertaken

			Do Etického kodexu VÚVeL byly přidány kapitoly Zásady výzkumné činnosti, zásady publikování výsledků výzkumu. Byla aktualizována sekce upravující problematiku Autorství a spoluautorství publikace a nově byla v rámci Etického kodexu pravena oblast ochrany duševního vlastnictví a vymezení základních povinností včetně porušení autorství a plagiátorství. Suggestions for improvement Princip profesní zodpovědnosti zahrnout do nově vytvořené Příručky dobré výzkumné praxe na VÚVeL a seznámení všech výzkumných pracovníků. Aktualizovat vnitřní směrnici Systém ochrany duševního vlastnictví.
4. Professional attitude	+/- almost but not fully implemented	Z analýzy vyplývá, že 78% respondentů potvrzuje, že v oblasti Profesního přístupu je zadání výzkumu i způsob jeho řízení a financování ve výzkumné skupině nebo řešitelském týmu srozumitelný. Jsou známe cíle zadaného projektu i postupy k jeho naplnňování ve vazbě na vedoucí – výzkumný pracovník.	Initiatives undertaken V aktualizovaném Organizačním řádu VÚVeL jsou jasně definovány hlavní kompetence a odpovědnosti vedoucích oddělení, vedoucích katalogových činností a vedoucích řešitelských týmu. Jsou popsány vztahy mezi jednotlivými řídicími jednotkami. Suggestions for improvement V návaznosti na velmi důležitou a klíčovou oblast řízení projektů, bude připravena metodika pro identifikaci projektových rizik a popsán systém řízení projektů na VÚVeL kde budou standardizované přístupy v rámci celého cyklu projektu, stanoveny odpovědnosti a kompetence. Na připravenou metodiku bude navazovat školení projektových manažerů a výzkumných pracovníků ve správné praxi projektového řízení.

5. Contractual and legal obligations	++ fully implemented	Seznámení se smluvními a zákonnými povinnostmi je plně v souladu s požadavky Charty a Kodexu. Téměř 90% všech respondentů v dotazníkovém šetření uvedlo, že jsou seznamováni s pracovními podmínkami na pracovišti, pravidly bezpečné práce, pracovními postupy a vnitřními předpisy instituce. Pravidla pro pracovní činnost jsou jasně definovány vnitřní strukturou VÚVeL.	Seznamování probíhá elektronickou komunikací na všechny zaměstnance k vydání nových vnitřních předpisů nebo jejich aktualizace s odkazem na uložené vnitřní dokumenty na sdílených úložištích. Informace o aktualizaci nových dokumentů jsou pravidelně podávány na poradách vedení. Konkrétní seznámení na organizačních jednotkách probíhá a je plně v odpovědnosti vedoucích pracovníků, kteří prokazují seznámení podpisem seznámených. Pracovněprávní povinnosti zaměstnanců rovněž upravuje nově vydaný Pracovní řád zaměstnace, platný od 1.1.2021, který vznikl jako zcela nový vnitřní předpis VÚVeL. Pro podporu komercializace výsledků výzkumné činnosti a pro koordinaci projektové činnosti je zřízeno CTT-PP. Suggestions for improvement Pomohl by zjednodušený proces pro seznámení a předkládání dokumentace a vnitřních předpisů. Vytvoření jednotného místa a logické uspořádání všech dokumentů do jednotlivých celků. Vytvoření “intranetu” a přehledné členění pro zjednodušené hledání. V rámci adaptačního cyklu nového zaměstnance pak jasně definovat klíčové vnitřní předpisy a směrnice pro seznámení. Každý zaměstnanec by měl být schopen dohledat informace, které potřebuje. Větší důraz na metodiku a přehledné popsání jednotlivých procesů a kroků formou – příruček elektronických postupů krok za krokem atd., uložených na intranetu. Optimalizovat sdílené úložiště pro ukládání vnitřních předpisů a postupů. Přeložení všech základních a klíčových vnitřních předpisů ústavu do anglického jazyka. Elektronizace celého procesu by
---	-----------------------------	--	---

			značně zvýšila efektivitu sdílení informací.
6. Accountability	-/+ partially implemented	Odpovědnost ve smyslu efektivního finančního managementu a nakládání s prostředky vůči partnerům, dodavatelům a soukromému sektoru. Z výsledků dotazníkového šetření vyplynulo, že 60% respondentů uvedlo, že je dostatečně popsán na VÚVeL finanční management svěřených prostředků. Naopak 40% nevnímá proces dostatečně definován a aktivně prosazován.	Initiatives undertaken V říjnu 2020 byla vytvořena a schválena nová směrnice Ochrana osobních údajů dle pravidel GDPR, popsána záměrná a standardní ochrana osobních údajů Efektivní nakládání s finančními prostředky upravuje zákon č. 341/2005 Sb. o veřejných výzkumných institucích. V souvislosti s kontrolou s nakládáním s finančními prostředky probíhá pravidelný interní audit, monitorující rizika a nedostatky v řízení ekonomických a organizačních toků instituce. Každý rok probíhá externí nezávislý audit finančního hospodaření za rok. Suggestions for improvement V návaznosti na realizaci bodu č. 4 Professional attitude bude finanční řízení projektů popsáno v Analýze rizik projektového cyklu a v metodice řízení projektů na VÚVeL. Současně v návaznosti na bod. č. 3 Professional responsibility zohlednit efektivní finanční management a jeho vymezení s definováním do Příručky dobré výzkumné praxe na VÚVeL.
7. Good practice in research	++ fully implemented	Jsou nastaveny pravidla bezpečné práce, definovány pracovní postupy, popsány postupy v rámci ochrany osobních údajů a ochranu důvěrných informací. Jsou nastavena pravidla bezpečné práce včetně ochrany zdraví a zdravotní způsobilosti pro výkon práce. Z dotazníkového šetření uvedlo 94% respondentů, že k práci mají zajištěny	Initiatives undertaken V současnosti se předkládá k vydání a seznámení všem zaměstnancům metodika pro Zajištění ochrany bezpečnosti ICT ve VÚVeL, kde je řešena ochrana dat a práce s informačními technologiemi. Suggestions for improvement Za zvážení lépe zpřístupnit informace o platnosti školení v oblasti pracovně-právních záležitostí,

		bezpečné pracovní podmínky, ochranu zdraví a bezpečné pracovní postupy. Pouze 6% respondentů uvedlo, že nevnímají podmínky pro svoji výzkumné praxi jako dostatečné.	ochrany osobních údajů a ochrany dat, školení první pomoci, atd. Vytvořit jednotnou evidenci lhůt pro končící školení a jejich distribuce směrem k vedoucím a jednotlivým zaměstnancům. Zvážit jiný způsob školení legislativních školení (využití metod e-learningového nebo on-line vzdělávání). Připravit informace a překlad klíčových vnitřních předpisů do anglického jazyka. Directives: VP01/2020 Volební řád Rady instituce VP03/2021 Organizační řád VP04/2021 Etický kodex zaměstnanců VÚVeL VP05/2021 Pracovní řád VP06/2017 Vnitřní mzdový předpis VÚVeL Kariérní řád VÚVeL Případně návazné strategické postupy, které vzniknou v rámci implementace strategie HRS4R (Systém vzdělávání, Hodnocení pracovního výkonu, Adaptace nových zaměstnanců, Příručka pro zaměstnance, atd.).
8. Dissemination, exploitation of results	++ fully implemented	V oblastech šíření a využívání výsledků vyplynulo z dotazníkového šetření a zpětnou vazbou od zaměstnanců, že 86% respondentů se domnívá, že výsledky výzkumu jsou šířeny a zveřejňovány transparentním způsobem. Probíhá jejich prezentace a sdílení. Pouze 14% respondentů se domnívá, že šíření a využívání výsledků není dostatečně aplikováno.	Je zveřejněn seznam publikací, probíhá prezentování výsledků výzkumné činnosti. Formou informační brožury byl na webové stránky zveřejněn seznam oblastí, které nabízíme jako poradenství v oblasti zemědělství s nabídkou činností a služeb, které jsme jako specializované pracoviště odborně a technicky kompetentní realizovat a nabízet formou dodavatelského vztahu nebo formou smluvní spolupráce. Suggestions for improvement Zpracovat metodiku pro šíření výsledků základního

			výzkumu. Podporovat VaV a propagovat činnost vhodnými marketingovými nástroji, sílení na různé cílové skupiny formou vhodně zpracovaných inforací. Využití sociálních médií. Vytvoření marketingové strategie proVÚVeL, zahrnující propagaci výsledků, podpora dalších edukačních a osvětových činností, organizace krátkých video-shotů z pracoviště. Přehlednější webové stránky nejen pro občany, partnery, ale i pro uchazeče o zaměstnání. Vytvořit on-line prezentace činností výzkumných oddělení.
9. Public engagement	-/+ partially implemented	V rámci dotazníkového šetření byli respondenti požádáni formou otevřené otázky o návrhy a komentáře „Jakým způsobem zvýšit publicitu a popularizaci výsledků výzkumu?“ a „Jak prodat naši práci a srozumitelně prezentovat činnost směrem k veřejnosti?“ Vzhledem k velkému množství komentářů a doplnění ze strany zaměstnanců v oblasti „Public engagement“, byla tato oblast identifikována jako oblast -/+ partially implemented s příležitostí dalšího rozvoje. Komentáře a sdílené názory ze strany zaměstnanců jsou podkladem pro formulaci nových postupů a implementaci dílčích aktivit v rámci Akčního plánu.	Neexistuje interní koncepce popularizace vědy a výzkumu. Probíhají individuální aktivity a realizace vzdělávací a osvětové činnosti formou pořádání konferencí a seminářů VÚVeL FEST. Příspěvek do odborných časopisů a publikací. Suggestions for improvement Zvážit zřízení pracovní skupiny na přípravu komplexního systému marketingu vědy a výzkumu na VÚVeL. Je potřebné posílit povědomí o VÚVeL, jeho aktivitách a činnostech, které může nabídnout. Vytvořit marketingovou strategii pro podporu a popularizaci výsledků tvůrčí činnosti. Identifikovat příležitosti a silné stránky rozvoje v této oblasti a formulovat konkrétní kroky pro podporu těchto činností. Pracovat s médii a sdělovacími prostředky. Realizovat vzdělávací cykly v oblasti školení efektivní komunikace, práce s médii, prezentačních dovedností. Pořádat propagační akce na ústavu k podpoře prezentace výzkumných činností. Jak popularizovat výsledky výzkumu a prezentovat

			účelnou a vhodnou formou. Vytvořit strategii komercializace výsledků výzkumu. Vytvořit roční plán podpory a propagace činností na VÚVeL. Zveřejňovat aktivity s dostatečným předstihem na určená místa s cílenou publicitou. Pracovat na grafice a obsahu www stránek ústavu
10. Non discrimination	-/+ partially implemented	Na otázku z dotazníkového průzkumu „Setkali jste se na VÚVeL s jakoukoliv formou diskriminace?“ respondenti uváděli, že v 62% se s přístupem, který by považovali za diskriminaci, nesetkali. Ostatních 38% respondentů se s diskriminací v nějaké formě setkali nebo ji v rámci působení na VÚVeL setkali. Vzhledem k významnému počtu negativního hodnocení ze strany zaměstnanců v oblasti „Non discrimination“, byla tato oblast identifikována jako oblast -/+ partially implemented s příležitostí dalšího rozvoje.	Initiatives undertaken Pravidla jakékoliv formy diskriminace je nově upravena v aktualizovaném Etickém kodexu zaměstnanců VÚVeL a Pracovním řádu VÚVeL, který upravuje práva a povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců. Pro potřeby etických incidentů byly popsány pravidla a postupy pro vytvoření Etické komise, která projedná oznámené případy porušení a způsob řešení případů porušování zásad správného chování. Etická komise byla zařazena do Organizačního řádu VÚVeL jako jeden z nových poradních orgánů ředitele, který bude dle potřeby zřízen pro posouzení jednotlivých případů. Directives VP 03/2021 Organizační řád VÚVeL VP 05/2021 Pracovní řád VÚVeL VP 04/2021 Etický kodex VÚVeL Suggestions for improvement Vnitřní předisy upravující nediskriminaci zařadit do základních předpisů k seznámení v rámci adaptačního cyklu nových pracovníků. Udržovat zásady nediskriminace v povědomí zaměstnanců a pravidelně je vhodnou formou popularizace této problematiky seznamovat s očekávanou formou jednání.

11. Evaluation/ appraisal systems	-- insufficiently implemented	Systém hodnocení byl z reakcí respondentů na otázku „Jakou formu má hodnocení Vaší pracovní nebo výzkumné činnosti?“ uvedlo 51% respondentů, že ucelený systém hodnocení a zpětné vazby na pracovní činnost, stanovené cíle a úkoly na následující období včetně jejich rozvoje není dostatečně implementován a individuální hodnocení neprobíhá systematicky a pravidelně dle předem stanovených kritérií. 43% respondentů označilo systém hodnocení za nepravdělnou zpětnou vazbu, nicméně dostatečnou, přicházející v situacích kdy je to potřebné. Pouhých 6% respondentů uvedlo, že probíhá systematické hodnocení jejich činnosti. Vzhledem k uvedenému je oblast identifikována jako oblast – nedostatečně implementována s nutností systematické rozvoje. Chybí propojení rozvoje, hodnocení pracovní činnosti a kvality dosažených cílů - zpětná vazba z pracovní a týmové spokojenosti výzkumníka/zaměstnance. Chybí podpora kariérového rozvoje a budování potenciálně klíčových zaměstnanců pro následující období včetně mentoringu klíčových zaměstnanců pro podporu vlastní samostatné grantové činnosti.	Probíhá hodnocení pracovních skupin dle výsledků výzkumných a publikačních činností. Systém hodnocení nezohledňuje individuální aspekty a povinnosti výzkumného pracovníka. Initiatives undertaken Directives Kariérní řád VÚVeL Suggestions for improvement Zavedení systematického hodnocení (sebehodnocení a hodnocení manažera o úroveň výše) vedoucích pracovníků formou roční evaluace jejich pracovních , výzkumných a manažerských kompetencí s návrhem výkonnových cílů na následující období a s rozvojovými potřebami v oblastech soft skills, manažerských dovedností a leadershipu. Důrazem hodnocení bude podpora výzkumných týmů, individuální mentoring klíčových zaměstnanců pro podporu publikační výzkumné a grantové činnosti. Zavedení systematického hodnocení pracovního výkonu (sebehodnocení a hodnocení nadřízeného / vedoucího výzkumné skupiny) výzkumných zaměstnanců a zaměstnanců formou roční evaluace jejich pracovních (výzkumných) měkkých dovedností s návrhem výkonnových cílů na následující období a s případným návrhem a definováním rozvojových potřeb. Důrazem hodnocení bude podpora výzkumné činnosti a individuální mentoring klíčových zaměstnanců pro podporu publikační výzkumné a grantové činnosti. Definovat databázi výkonnostních ukazatelů a standardu výkonu výzkumných pracovníků a kvalitu
--	--------------------------------------	--	--

			vědeckých a výzkumných výsledků. Definovat nástroje na hodnocení zaměstnanců Vytvoření metodiky a návodů pro podporu systému hodnocení. Provázání systému hodnocení s Kariérním řádem VÚVeL.
Recruitment and Selection			
12. Recruitment	-/+ partially implemented	Na základě objektivního zhodnocení obecných zásad, norem a požadavků na nábor byla respondentům předložena otázka „Znáte pravidla a postupy jakým způsobem probíhá výběr nových zaměstnanců na VÚVeL?“. Z celkového počtu 115 zúčastněných pracovníků, nadpoloviční většina 55% uvedla, že chybí jasně stanovený a popsáný proces výběru a obsazované pracovních pozic. Dalších 45% vnímá formu obsazování pracovních míst jako srozumitelnou a dobře popsanou. V současné době není vytvořena závazná metodika nebo kodex (řád) pro výběr nových výzkumných a ostatních zaměstnanců. Současný nábor zajišťuje personální oddělení, které je garantem objektivního a rovného výběru pracovníků, nicméně chybí uvedená metodika a prosazování jednotných postupů v rámci celé organizace.	Initiatives undertaken Proces přijímání zaměstnanců a pracovně právní požadavky pro uzavření pracovního vztahu jsou nově definovány v nově vznikajícím dokumentu Pracovní řád VÚVeL, kde podrobně popsán proces přijímání nových zaměstnanců. Pro strukturované obsazování pracovních míst byl vytvořen formulář k požadavku na obsazení pracovního místa, který je podkladem pro tvorbu pracovní inzerce, pracovní nabídky a komunikace s uchazeči. Nábor zaměstnanců, inzerce pracovních míst a průběh výběrových řízení probíhá v souladu s požadavky na OTM-R se snahou implementovat tyto principy do běžné praxe. Byla aktualizována struktura, grafická úprava pro inzerci obsazovaného místa. Suggestions for improvement Vytvoření jednotné metodiky OTM-R systém získávání a výběru výzkumných pracovníků a ostatních zaměstnanců dle principů otevřeného, transparentního na výsledek orientovaného náboru.
13. Recruitment (Code)	-/+ partially implemented	Z důvodu chybějící metodiky náboru nejsou nikde stanoveny a popsány postupy, jakým způsobem má probíhat nábor, aby byl otevřený, byly jasně definované kroky výběru a	Initiatives undertaken V rámci tvorby nového vnitřního předpisu Pracovní řád byly posány pracovněprávní podmínky zaměstnanců včetně postupů výběru nových

		práce s přihlášenými kandidáty a pro výběr byl zachován srovnatelný přístup ke všem uchazečům o pracovní místo. V současnosti nejsou dostatečně využívány prvky pro moderní HR marketing, propagace pracovní pozice a nás jako zadavatele v souvislosti s výběrem uchazečů. Nabídka volných míst je na interní kariérní sekci špatně dostupná, složitě probíhá způsob zveřejnění, aktualizace inzerátů, problematická komunikace při inzerce na IT systémy a není pro uchazeče dobře dostupná a atraktivní. Nevyužívají se dostatečně nástroje pro oslovení široké skupiny externího trhu práce (pracovní portály, sociální média, atd). Je potřebné do budoucna dokázat pracovat i s interními kandidáty, zaměstnanci, kteří hledají možnosti zapojení se do nových pracovních příležitostí (končící projekty na pracovní smlouvy).	zaměstnanců. Účinnost Pracovního řádu je k 1.1.2021 a bude závazný pro všechny zaměstnance. Byl vytvořen nový standardizovaný formulář “Návrh na obsazení pracovního místa”, sjednocena a upravena inzerce v souladu s požadavky na OTM-R. Suggestions for improvement Vytvoření jednotné metodiky OTM-R a navazujícího systému adaptace nově přijatých zaměstnanců, který pomůže s jejich efektivnější orientací na pracovním místě a zvýší rychlost jejich začlenění do pracovního kolektivu. Zefektivnění dostupnosti inzerce, využívání efektivních nástrojů pro prezentaci VÚVeL. Podpora inzerce vhodných pracovních nabídek na externí pracovní portály včetně EURAXESS, RESEARCHGATE.
14. Selection (Code)	-/+ partially implemented	V dotazníkovém šetření respondenti při procesu výběru nejčastěji zdůrazňovali jako klíčové faktory pro výběr – odbornost a praxe uchazeče včetně jeho schopnosti pracovat a zapadnout v týmu. Důležitá je pro spolupracovníky dobrá týmová synergie. Všechny obsazované pracovní pozice by měly být vyhlášeny jako veřejné, dostupné s dostatečnou možností na nabídku reagvat. Chybí jasně popsany proces, odpovědnosti zapojených osob. Nejsou využívány nástroje pro posouzení a hledání vhodného kandidáta. Chybí definovaná role a činnost výběrové	Initiatives undertaken Suggestions for improvement Vytvoření jednotné metodiky OTM-R, kde bude popsán proces výběru kandidátu, činnost výběrové komise a pravidla práce s kandidáty.

		komise, stanovit jasná pravidla pro podporu objektivního posouzení kandidáta, formulace nezávislého názoru.	
15. Transparency (Code)	++ fully implemented	V dotazníkovém šetření je dle názoru respondentů výběr kandidátů na pracovní pozice transparentní a spravedlivý. Z celkového počtu 115 zúčastněných, většina, tedy 85% potvrdila transparentní výběr. Zbýlých 15% nepovažuje výběr nejvhodnějšího kandidáta za dostatečně transparentní a průkazný.	Výběrové řízení zajišťuje centrálně personální oddělení. Jednotlivé části náborového procesu jsou rámcově v souladu s moderními metodami řízení lidských zdrojů. Vzhledem k tomu, že proces byl vždy centralizován a rozhodující kroky v celém procesu garantuje za zajišťuje odpovědný pracovník personalistiky, nebyla potřeba vytvářet metodiku pro osoby, které se výběrového řízení pouze spoluúčastní. Suggestions for improvement Proces spravedlivého a transparentního náboru bude v souladu s nově vytvořenou metodikou OTM-R. Zveřejnění takto vytvořené metodiky pro interní i externí kandidáty, uložit na veřejná a dostupná místa. Budou definovány jednotlivé kompetence. Vytvoření informační sekce pro všechny zájemce o pracovní příležitosti na VÚVeL, odpovězení FAQ, popis základních procedur pro kandidáty. Důležitým bodem z hlediska transparentního a spravedlivého procesu je komunikace a informovanost kandidátů o stavu výběru a odpověď na případné dotazy v průběhu výběrového procesu.
16. Judging merit (Code)	-/+ partially implemented	Nerozlišujeme zda kandidáti přichází ze soukromého nebo veřejného sektoru, klíčovým faktorem je stav dosažené kvalifikace a odbornosti. Jsou zohledněny vědecké a výzkumné výstupy zaměstnanců. Seznam požadavků a dokladů od uchazečů je v inzerci vždy uveden dle konkrétních obsazované pozice. Stanovuje se individuálně dle	Byla vytvořena standardizovaná šablona požadavků na obsazení pracovního místa a jednotná forma inzerce, která se snaží naplňovat požadavky OTM-R. Suggestions for improvement Pro objektivní posouzení vytvořit v rámci informačních sekcí k oblasti náboru návod nebo příklady dobré praxe na posouzení kompetencí

		požadavků na kandidáta nebo na obsazované pracovní místo.	kandidáta. Vytvořit návod na posouzení požadavků obsazované pozice u jednotlivých kandidátů
17. Variations in the chronological order of CVs (Code)	-/+ partially implemented	Chybí jasně popsaná metodika a doporučení pro práci s kandidáty, studia a práce se zaslánými materiály, práce s podklady pro posouzení od kandidátů. Nutné definovat kompetence a hlavní odpovědnosti, včetně definovaných kroků (hodnotících kritérií) v rámci výběrového procesu. Nutno popsat jakým způsobem objektivně vyšetřit a posoudit předchozí přerušení kariéry, nestandardní sled a průběh kariér, aby nedošlo ke zkreslení nebo neodůvodněným negativním předpokladům při hodnocení kandidáta.	Proces spravedlivého a transparentního náboru bude v souladu s nově vytvořenou metodikou OTM-R. Zohledněny budou požadavky jednotlivých pracovišť na kandidáty a vnitřní předpisy a provozní řády jednotlivých pracovišť. Suggestions for improvement Pro objektivní posouzení vytvořit v rámci informačních sekcí k oblasti náboru navrhnout návod pro posouzení kandidáta – způsoby jeho prezentace a ověření prokázaných znalostí. Jakým způsobem posuzovat vědeckou a výzkumnou činnost a zohlednění praxe související s požadavky pracovního místa, použít zásady pro behaviorální interview. K možnému využití sdílet šablonu matice pro možné posouzení hodnotících kritérií kandidáta pro účely srovnání a formulace objektivního a konečného výběru.
18. Recognition of mobility experience (Code)	-/+ partially implemented	Z dotazníkového šetření byla v rámci otevřených otázek opakovaně zohledněna mobilita jako důležitý prvek a parametr při tvorbě vhodných odborných pracovních týmu, přináší potřebný aspekt variability a jiných pohledů na způsob práce a uvažování, prověřuje zvyklosti a zavedené způsoby v rámci instituce. Mobilita a zejména ta mezinárodní je v případě výzkumných pracovníků důležitým parametrem a v případě zapojení do konkrétního projektu je nutné zohlednit podmínky dané poskytovatelem	Suggestions for improvement Parametr mobility zohlednit jako samostatnou kapitolu v rámci nové metodiky spravedlivého a transparentního náboru dle OTM-R. Definovat klíčové aspekty a podpořit parametr mobility jako jeden z faktorů pro výběr a obsazování konkrétních pracovních pozic.

		podpory. Váha mobility však musí být vždy vnímána v kontextu pracovní pozice, záměru vedoucího pracoviště na komunikační a odborné charakteristiky	
19. Recognition of qualifications (Code)	++ fully implemented	Je nezbytné rozlišovat mezi dvěma základními pojmy - uznáváním odborné kvalifikace (tedy způsobilosti k výkonu profese) a uznáváním odborného vzdělání (doložitelně ukončeným vzděláním). Uznávání odborných kvalifikací se zaměřuje se na posouzení znalostí a schopností konkrétní osoby, přičemž tyto znalosti a schopnosti sice mohou být doloženy dokladem o formální kvalifikaci (vzdělání a přípravě), ale také mohou být doloženy dokladem o faktickém výkonu dané činnosti nebo jiným dokladem. Akademické uznávání je charakterizováno detailním porovnáváním studijních plánů, jehož výsledkem je pak rozhodnutí o tom, zda vzdělání získané v zahraničí je rovnocenné vzdělání poskytovanému v České republice.	Uznávání dosaženého vzdělání jako uznávání diplomů, kvalifikací nebo částí studijních programů jedné (domácí nebo cizí) vzdělávací instituce jinou vzdělávací institucí. Nostrifikace je proces uznávání zahraničního vysokoškolského vzdělání (nebo jeho části) a kvalifikace jako rovnocenného se vzděláním získaným v České republice a je plně v kompetenci Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy v ČR (MŠMT ČR) a jejich zákonné požadavky, postupy stanovené vyhláškou jsou závazné pro všechny státní a veřejné instituce v ČR. Uznávání pracovníků ze zahraničí je dáno vyhláškou MŠMT ČR. Nebudeme navrhovat žádné další kroky ve sledované oblasti.
20. Seniority (Code)	-/+ partially implemented	Z dotazníkového šetření bylo potvrzeno a z jednotlivých příspěvků v rámci otevřených otázek ze strany zaměstnanců opakovaně ověřeno, že důležité jsou především požadované kvalifikace všech přihlášených uchazečů, praxe kandidátů a případně další návazné a rozšiřující znalosti. Dosažená délka praxe, ale také soustavný zájem o vzdělávání a rozvoj jsou klíčovými hodnotícími kritérii při posouzení kandidáta.	Suggestions for improvement Definování klíčových a rozhodujících parametrů pro posuzování odborných aspektů a požadavků na kandidáta v rámci nové metodiky spravedlivého a transparentního náboru dle OTM-R.
21. Postdoctoral appointments	-/+ partially	Národní legislativa nezná termín "Postdok",	Pracovní zařazení a postavení výzkumných

(Code)	implemented	tzn. všichni výzkumní pracovníci mají rovnocenné postavení. Na VÚVeL mu odpovídá termín odborný asistent s Ph.D. V rámci aktuální personální politiky se vytvářejí nová pracovní místa, nebo obsazují uvolněná místa mladými vysokoškolsky vzdělanými pracovníky, kteří jsou zapojováni do výzkumných týmů a do řešení jednotlivých výzkumných projektů. Pracovní místa jsou především nabízena prověřeným "talentům", kteří na těchto pracovištích absolvovali stáž nebo praxi v rámci doktorského studijního programu, nebo zde zpracovávali své doktorské práce. Je využívána možnost vytvářet postdok místa prostřednictvím rozvojových projektů financovaných výhradně z prostředků Evropské Unie, strukturálních fondů, prostředků poskytovatelů účelové podpory a projektů financovaných z prostředků Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky a dalších případných poskytovatelů. Požadavkem konkrétních výzev poskytovatelů projektové podpory je, aby postdok místa byla obsazována na základě výběrového řízení, tyto požadavky splňujeme a výběrové řízení na obsazení těchto míst inzerujeme.	pracovníků popisuje velmi obecně pouze Kariérní řád výzkumných pracovníků VÚVeL. Pozice "Postdok" není v rámci platných postupů definována nad rámec samostatného vědeckého pracovníka. V rámci systemizace pracovních míst není explicitně vymezena pozice "Postdok". Pro motivaci k dalšímu vědeckému růstu je vypracován Prémiový řád VÚVeL. Kromě postdoktorandů, kteří jsou přijati v rámci projektů EU nejsou jasné definované požadavky na postdoktorandy včetně jejich povinností a požadavků na profesní rozvoj. Suggestions for improvement Do vnitřního mzdového předpisu možné zohlednit kategorie Výzkumných pracovníků dle Euraxess a zohlednit kategorii R2 "recognised researcher" což odpovídá pozici postdoktorand" návazně připravit pro tuto skupinu postupy pro onboarding, adaptační programy a kariérní řád. Následně zvážit přípravu koncepce pro vedení začínajících vědeckých a výzkumných pracovníků na VÚVeL.
Working Conditions and Social Security			
22. Recognition of the profession	++ fully implemented	Z dotazníkového šetření je jednoznačně patrné, že v rámci sekce pracovní podmínky a sociální zázemí je oblast uznávání profese, tedy činnost výzkumného pracovníka, klíčový	Initiatives undertaken V průběhu roku 2020 byl rozpracován systém Home-office pro zaměstnance, aby blo v maximální možné míře zohlednit nutnost práce s domova jako

		prvek a podporovaný princip na VÚVeL, který rovněž vystihuje hlavní poslání naší instituce, podporovat a provádět vědeckou a výzkumnou činnost jako základní činnost naší instituce. Z dotazníkového šetření je možné potvrdit soulad pracovního zázemí a dobrých výzkumných podmínek pro pracovní činnost.	karanténní opatření, ale také přizpůsobit pracovní čas na pracovišti a rozložit si priority a úkoly na možnou práci z domova. Zaměstnanci tento systém přivítaly a využívají v optimální míře. V této oblasti nebudeme navrhovat žádné další zásadní kroky pro podporu činností nebo aktivit.
23. Research environment	++ fully implemented	V dotazníkovém šetření je dle názoru respondentů ve vazbě na výzkumné/pracovní prostředí a na otázku "Máte zajištěny odpovídající pracovní podmínky pro výkon své pracovní pozice?" patrné, že z celkového počtu 115 zúčastněných, většina, tedy 94% potvrdila uspokojivé podmínky pro výzkumnou činnost. Z výsledků lze konstatovat, že oblast plně odpovídá naplnění tohoto principu.	V rámci bodu č. 3, 6 bude vytvořena příručka Good Research Practice Guideline (GRPG), která podpoří správnou výzkumnou praxi na VÚVeL. V této oblasti nebudeme navrhovat žádné další zásadní kroky pro podporu činností nebo aktivit.
24. Working conditions	++ fully implemented	V dotazníkovém šetření je dle názoru respondentů ve vazbě na výzkumné/pracovní prostředí a na otázku "Máte zajištěny odpovídající pracovní podmínky pro výkon své pracovní pozice?" patrné, že z celkového počtu 115 zúčastněných, většina, tedy 94% potvrdila uspokojivé a příznivé pracovní podmínky. Z výsledků lze konstatovat, že oblast plně odpovídá naplnění tohoto principu.	Initiatives undertaken Do konce roku 2020 proběhly aktualizace klíčových vnitřních předpisů VÚVeL jako je Etický kodex, Organizační řád a vytvořen nový vnitřní předpis Pracovní řád, který stanovuje požadované práva a povinnosti zaměstnanců na pracovišti a popisuje pracovní podmínky. V rámci kolektivního vyjednávání byla uzavřena smlouva mezi kolektivním orgánem a zaměstnavatelem s platností od 1.1.2021 na dobu 5 let, kde se VÚVeL zavázal dodržovat a prosazovat pracovní podmínky pro všechny zaměstnance a hodlá podporovat další rozvoj pracovních podmínek pro zaměstnance v oblastech personální práce, ochrany zdraví, bezpečnosti práce a sociálních podmínek (pružná a flexibilní pracovní doba, práce na částečný úvazek, možnost home-office, podmínky pro ošetřování člena rodiny, atd.).

			V této oblasti nebudeme navrhovat žádné další zásadní kroky pro podporu činností nebo aktivit.
25. Stability and permanence of employment	+/- almost but not fully implemented	Stabilita zaměstnání je ve vazbě na dobu a délku uzavřeného pracovního poměru závislá na zařazení konkrétního pracovníka pod konkrétní pracovní místo, které se vztahuje na konkrétní výzkumné/pracovní aktivity. Pracovní aktivity jsou financované z prostředků projektové podpory nebo z vlastních prostředků instituce. Do jaké míry je možné fixovat pracovní poměr konkrétních pracovníků je závislé na míře finanční podpory konkrétních činností a mzdových ohodnoceníh těchto pracovníků. Kariérní řád VÚVeL obecně stanovuje pojem „kmenoví pracovníci“ a vymezuje podmínky a rozsah v jakém je možné pracovní poměr fixovat. Právní řád a pracovní právo legislativou jasně definuje pracovní podmínky a možnosti pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou/neurčitou i podmínky jejich změny.	Initiatives undertaken V rámci interních postupů byla vyjednána výjimka a stanovena úprava podmínek pro uzavírání pracovních smluv na dobu určitou s ohledem na výzkumné projekty financované z prostředků grantové projektové podpory. Možnost opakované účasti ve výzkumných projektech na dobu trvání projektu je upravena odlišně dle běžné legislativy a lépe odpovídá potřebě výzkumné instituce nabízet možnosti účasti na výzkumu financovaného z projektové podpory. Je podporován přístup rovného zacházení všech zaměstnanců bez ohledu na délku a trvání pracovního poměru s ohledem na čerpání benefitů a pracovních podmínek. Suggestions for improvement Aktualizace vnitřního mzdového předpisu a kariérního řádu s ohledem na podporu relevantních finančních, pracovních, hodnotících a kariérních podmínek pro zvýšení motivace a stabilizace pracovníků včetně jejich opakovaného zájmu o prodloužení zaměstnání na VÚVeL.
26. Funding and salaries	-/+ partially implemented	V dotazníkovém šetření je dle názoru respondentů ve vazbě na financování /mzdy na otázku „Cítíte se hodnoceni a odměňováni za vykonanou činnost spravedlivě?“ patrné, že z celkového počtu 115 zúčastněných, 68% potvrdila uspokojivé odměňování za vykonanou činnost, zbylých 38% respondentů se nedomnívá, že by bylo odměňováno	Mezi nefinanční benefity, které se nejčastěji a opakovaně v průzkumu od zaměstnanců objevují jsou: stravevky nebo finanční příspěvek na oběd, příspěvek na penzijní připojištění, zavedení motivačního systému za vykonanou práci, benefiční multisportkarta – příspěvek na sport, sickdays, kvalitní jídlo a výběr v kantýně, odměna za získání zakázky, odpočinkové zóny v areálu, útulné a

		spravedlivě a dostatečně.. Z výsledků lze konstatovat, že oblast částečně odpovídá naplnění tohoto principu. Národní legislativa stanovuje minimální mzdu a Vnitřní mzdový předpis VÚVeL stanovuje mzdové třídy a kategorizace prací do těchto mzdových tříd. Vzdávající minimální mzdou dochází k neustálému posunu nejnižších mzdových tříd a neustále dochází ke snižování mzdových rozdílů bez ohledu na rozsah a náročnost vykonávané práce. Řada respondentů pociťuje nedostatečné finanční ohodnocení což je oprávněný, nicméně celospolečenský problém. Nad rámec přímé finanční motivace byli zaměstnanci dotázáni na ostatní nefinanční benefity, který v rámci VÚVeL považují za klíčové pro udržení, případné zavedení.	udržované okolí v areálu, zvážit možnost sportovních aktivit v areálu. Suggestions for improvement Aktualizace Vnitřního mzdového předpisu, Kariérního a Prémiového řádu VÚVeL s ohledem na podporu relevantních finančních jednotlivých skupin zaměstnanců. Zvážení nepřímých (nefinančních) faktorů motivace, zvážení zavedení dle aktuálních možností ústavu. Klíčové je udržení a motivace výzkumných pracovníků, kteří jsou nyní ve středních mzdových třídách (mladí a začínající výzkumní pracovníci) a jejich finanční a kariérní stabilizace pro budoucí směřování ústavu. Opatření: periodická (1 x ročně) vyhodnocení veřejně dostupných statistik, ve kterých jsou uvedeny průměrné mzdy v jednotlivých kategoriích výzkumných pracovníků za ČR ve srovnatelných podmínkách a zaměření instituce. Zjištění možného rozdílu s cílem postupného snižování tohoto rozdílu. Vytvořit informační místo o možnostech a aktuálních benefitech pro různé pracovní skupiny zaměstnanců, možnosti jejich čerpání (elektronicky)
27. Gender balance	+/- almost but not fully implemented	Dle názoru respondentů se ve vazbě na rovnováhu mezi pohlavími a na otázku "Prosazuje VÚVeL dostatečně politiku rovných příležitostí? " ukázalo, že z celkového počtu 115 zúčastněných, většina 74% potvrdila zájem a podporu rovných příležitostí. Naopak 26% respondentů necítí podporu v této oblasti a vnímá rezervy v jejím prosazování a naplňování. Lze tedy z výsledků konstatovat, že oblast z větší části odpovídá naplnění tohoto principu.	V rámci podpory rovných příležitostí a prosazení tohoto principu do vnitřních předpisů VÚVeL, byl aktualizován Etický kodex VÚVeL, byl vydán Pracovní řád kde byly vymezeny princip nediskriminace a rovného zacházení ve všech oblastech pracovního a výzkumného prostředí. Jasně stanovení těchto hodnot jako principu, který je prosazován v rámci VÚVeL nebyl v minulosti nikde zakotven a do vnitřních předpisů nebyl implementován.

			Suggestions for improvement Vymezení a definování těchto hodnot jako očekávaných standardů chování každého zaměstnance je potřebné soustavně podporovat formou pravidelné komunikace a zdůraznění formou rozvojových aktivit, školení a komunikačních kampaní v rámci aktivit VÚVeL. V rámci adaptace nových zaměstnanců je tyto principu vhodné dále začlenit do nové příručky pro nové zaměstnance jako požadovanou formu chování v rámci pracovních aktivit.
28. Career development	-/+ partially implemented	Z dotazníkového šetření vyplynulo, že 80% respondentů považuje přístup ke vzdělávání a profesnímu rozvoji jako dostatečně podporovanou oblast. Respondenti cítí ze strany vedoucích dostatečnou podporu pro rozšíření jejich profesního rozvoje a vnímají dostatečné příležitosti pro prohloubení svých odborných znalostí a dovedností. Bez ohledu na vysoké hodnocení ze strany respondentů je potřebné tuto oblast dále rozvíjet a implementovat stabilní nástroje pro systematický rozvoj profesního a kariérového plánování. Uvedenou oblast je tedy potřeba vzhledem k příležitostem pro další zefektivnění vnímat jako oblast -/+ tedy oblast částečně implementovanou (partially implemented). V současné době nejsou zpracovány nástroje jak si zaměstnanci mohou sami ovlivňovat a plánovat svůj profesní rozvoj a podporu jejich vzdělávání na systematické a průběžné bázi. Překážkou je omezený rozpočet na vzdělávací aktivity a nedostatečný monitoring a sledování individuálních a skupinových aktivit.	Vzdělávání a rozvoj je podporovanou aktivitou ze strany VÚVeL a rozvoj svých zaměstnanců je důležitý pro další směřování a budoucnost celého ústavu. Vedoucí zaměstnanci podporují individuální i skupinové požadavky ze strany zaměstnanců pro účast na konferencích, seminářích a vzdělávacích programech včetně sebevzdělávání a interních rozvojových aktivitách jako jsou interní semináře, přednášky, konzultace, podpora studentů včetně pedagogických aktivit. Jsou plně respektovány a dodržovány zákonné požadavky na odborný rozvoj vzdělávání dané legislativou (certifikace, odborná způsobilost) Suggestions for improvement Vhodnými nástroji identifikovat klíčové oblasti na rozvoj zaměstnanců, které je možné zajistit skupinovými vzdělávacími aktivitami, podpořit soudržnost a budovat týmovou spolupráci a angažovanost v rámci jednotlivých oddělení a útvarů. Vytvořit plán vzdělávacích aktivit na kalendářní rok, podporovat nabídku vzdělávacích akcí a řídit rozvoj zaměstnanců udržitelným a průběžným způsobem.

			Zpracovat systematický rozvoj kariéry zaměstnanců (rozvojové plány). Zajistit mentory a poradce pro rozvoj dalšího rozvoje a podporu kariéry, poradenství a osobní rozvoj výzkumných pracovníků.
29. Value of mobility	-/+ partially implemented	V dotazníkovém šetření je dle názoru respondentů ve vazbě na oblast mobility a na otázku "Považujete zahraniční mobilitu jako důležitou pro vaši kariéru a profesní růst? " patrné, že z celkového počtu 115 zúčastněných, 78% potvrdila tuto oblast za důležitou pro svůj odborný rozvoj, profesní a kariérní růst s uplatnění v rámci konkurenceschopnost a udržitelnost současného trendu sdílení znalostí a podpory dobré praxe. Zbýlých 22% respondentů nepovažuje tuto oblast za klíčovou pro svoji práci. Z výsledků lze konstatovat, že oblast je důležitou příležitostí pro podporu aktivit a budování týmů a odborných/rozvojových inkubátorů. V současné době není mobilita zařazena jako sledovaný ukazatel odborné a profesní kompetence výzkumného pracovníka. Není zpracována strategie umísťování na partnerská vědecká pracoviště, networking není systematicky popsán a podporován. Není dostatečně komunikována a prezentována možnost a rozsah mobility v rámci jednotlivých pracovišť.	Suggestions for improvement Oblast mobility podporovat a validními nástroji rovněž hodnotit jako jednu z klíčových kompetencí pro rozvoj a odborný růst vědecko výzkumného pracovníka. Podporovat mobilitu a networking u klíčových zaměstnanců a začlenit mobilitu jako jednu z klíčových kompetencí výzkumného pracovníka rovněž do vnitřních předpisů VÚVeL.
30. Access to career advice	-/+ partially implemented	Z dotazníkového šetření vyplynulo, že 76% respondentů považuje přístup k odbornému	V současné době není zajišťováno systematicky a koordinovaně. Probíhá dle individuální potřeby

		poradenství v rámci profesního rozvoje a kariérního plánování jako za důležitou oblast podpory a vnímají ji jako potřebnou. Respondenti cítí ze strany vedoucích dostatečnou podporu pro rozšíření jejich profesního rozvoje a vnímají dostatečné příležitosti pro prohloubení svých odborných znalostí a dovedností. Bez ohledu na vysoké hodnocení ze strany respondentů je potřebné tuto oblast dále rozvíjet a implementovat stabilní nástroje pro systematický rozvoj profesního a kariérového plánování. Uvedenou oblast je tedy potřeba vzhledem k příležitostem pro další zefektivnění vnímat jako oblast +/- tedy oblast částečně implementovanou (partially implemented).	zaměstnance přes personální oddělení, případně jako individuální setkání se zaměstnanci/ cílovou skupinou. Suggestions for improvement Konkrétní možnosti zmínit v příručce pro nové zaměstnance, zvážit nabídku činností nebo popsat oblast profesního rozvoje s nabídkou rozšiřujících aktivit na určených místech (intranet – sekce HR, oblast plánování a řízení rozvoje – poradenství, oblast hledání pracovního uplatnění, rozvoj v oblastech pracovního uplatnění, typy na personální marketing v oblasti náboru)
31. Intellectual Property Rights	-/+ partially implemented	V oblasti práv duševního vlastnictví byli respondenti dotázáni zda považují systém duševního vlastnictví ve výzkumu jako dobře nastavený. Z průzkumu je patrná pouze mírná nadpoloviční většina (58%) dotázaných spokojena s úrovní současného nastavení a míry podpory. Je potřebné tuto oblast dále rozvíjet a implementovat stabilní nástroje pro podporu práv duševního vlastnictví.	Oblast základních povinností pro ochranu duševního vlastnictví byla nově přidána do Etického kodexu zaměstnanců VÚVeL. Suggestions for improvement Aktualizace směrnice Systém ochrany duševního vlastnictví. Zařazení této oblasti do nové příručky GDRP (Good Research Practice) zpracovat podporu pro tuto oblast. Revidovat systém odměňování za výkon VaV činnosti a za výsledek aplikovaného výzkumu, aktualizace příslušných vnitřních předpisů. Na vzniklý dokument GDRP navázat proškolením v oblasti systému ochrany duševního vlastnictví (interní workshop)

32. Co-authorship	+/- almost but not fully implemented	Na otázku z oblasti spoluautorství a porušování autorských práv byli respondenti dotázáni zda se setali na VÚVeL s porušováním autorských práv. Z odpovědí je možné konstatovat, že 80% respondentů se s porušováním autorských práv na VÚVeL nesetkalo. Oblast je v oblasti spoluautorství dostatečně naplněna.	Proběhla aktualizace Etický kodex zaměstnanců VÚVeL, spoluautorství definuje sekce Autorství a spoluautorství publikace. Suggestions for improvement Aktualizace směrnice Systém ochrany duševního vlastnictví. Zařazení spoluautorství do nové příručky GDRP (Good Research Practice) zpracovat podporu pro tuto oblast. Na vzniklý dokument GDRP navázat proškolením v oblasti systému ochrany duševního vlastnictví (interní workshop)
33. Teaching	-/+ partially implemented	68 % procent respondentů uvedlo pro podporu pedagogických a prezentačních činností (oblast Výuka) jako důležitou potřebu vzdělávacích programů v oblastech prezentačních a lektorských dovedností, poráče se skupinou, příprava na výuku. Potřeba vzdělávání je identifikovanou oblastí pro další rozvoj formou cíleného a průběžného prohlubování znalostí a dovedností. Nabídka a poskytování vzdělávacích kurzů není systematicky plánována a zajišťována a nenaplnuje individuální potřeby jednotlivých zaměstnanců, kteří se zabývají pedagogickou činností.	Pedagogická činnost je považována za součást odborného působení výzkumných pracovníků. Suggestions for improvement Začlenit rozvoj školících a prezentačních dovedností do Systému vzdělávání výzkumných pracovníků, zohlednit identifikaci a potřebu rozvoje v systematickém hodnocení pracovníka.
34. Complains/ appeals	-/+ partially implemented	Na otázku „Jsou na VÚVeL zavedeny dostatečné možnosti na projednání stížností nebo řešení přestupků a konfliktů?“ bylo ze strany respondentů konstatováno, že nejsou zavedeny dostatečné nástroje v oblasti projednání stížností. Oblast je částečně	Stížnosti a možnost jejich projednání a řešení jsou nově upraveny ve vnitřních předpisech: proběhla aktualizace Etického kodexu a Organizačního řádu VÚVeL s účinností od 1.1.2021, kde byla zdůrazněna činnost komise a její fungování pro projednání stížností a odvolání. Byly vymezeny další poradní

		implementovanou, budou navrženy nástroje pro podporu a posílení možnosti projednání stížností. Pro projednání stížností je zřízena schránka důvěry, kde je možné zaslat podměty nebo stížnosti formou oznámení ze strany zaměstnanců. Stížnosti a odvolání je možné současně projednávat dle platných pravidel kolektivní smlouvy a zaslat k řešení na zřízenou odborovou organizaci (případně na vedoucího zaměstnance, personální oddělení nebo ředitele ústavu).	orgány ředitele včetně činností a odpovědností. Suggestions for improvement Postup pro řešení stížností a případů porušování bude nově možné projednávat prostřednictvím Etické komise, která bude sestavena a jmenována ředitelem dle interních pravidel a výše uvedených vnitřních předpisů. V kolektivní smlouvě a pracovním řádu je nově vymezen postup pro řešení stížností.
35. Participation in decision-making bodies	++ fully implemented	Na základě posouzení vnitřních předpisů VÚVeL jsou podmínky pro účast v rozhodovacích subjektech řádně definovány.	V aktualizovaných vnitřních předpisech platných od 1.1.2021 (Organizační řád, Etický kodex, Pracovní řád) je tato oblast dostatečně vymezena a řeší konkrétní podmínky pro účast v dalších orgánech a subjektech v souvislosti s výkonem práce a výzkumné činnosti pro VÚVeL. Podmínky pro výkon funkce jsou rovněž upraveny v Jednacím a volebním řádu VÚVeL. Suggestions for improvement Nebudeme v této oblasti navrhopat a implementovat žádné další kroky.
Training and Development			
36. Relation with supervisors	-- insufficiently implemented	V dotazíkové šetření uvedlo 64% procent respondentů, že nemají vypracován systematický individuální plán rozvoje a stanovení cílů na určité období. Pouze 8% respondentů uvádělo, že rozvoj je systematicky plánován. Z uvedeného výsledku a souvisejících přímých komentářů je potřeba tento proces popsat a nabídnout systematický přístup k možnosti plánování rozvojových	Hodnocení zaměstnanců probíhá individuálním způsobem dle povahy pracovní činnosti a cílů, které jsou stanoveny. Hodnocení probíhá dle konkrétní potřeby, nejčastěji je vedeno formou nestrukturovaného rozhovoru mezi zaměstnancem a vedoucím. Suggestions for improvement standardizovaný a formalizovaný proces hodnocení

		potřeb. Záznamy o pracovní činnosti, průběžné zprávy o postupu orientace a adaptace především nových pracovníků jsou rovněž důležitou oblastí, kterou je do budoucna systematicky rozpracovat a zavést do běžné praxe.	zaměstnanců nastavit proces adaptačního cyklu nového zaměstnance (adaptační plán)
37. Supervision and managerial duties	-/+ partially implemented	Z hlediska povinností spojených s kontrolou a řízením, které jsou poskytnuty zaměstnancům ze strany vedoucích, je možné z výsledků potvrdit, že 65% zaměstnanců potvrzuje zájem ze strany vedoucích o zapracování, vedení a následný rozvoj zejména začínajících pracovníků. Oblast je v tomto směru částečně naplněna s dostatečným prostorem pro systematickou práci zejména v oblasti kontroly plnění výkonu a rozvoje řízených zaměstnanců.	V současnosti neprobíhá standardizovaný proces hodnocení zaměstnanců na pravidelné bázi. Rovněž není zaveden systematický a provázaný adaptační cyklus se zapojením příslušné supervize. Suggestions for improvement Posílení schopností vedoucích pracovníků v oblasti motivace, hodnocení a vedení řízených zaměstnanců formou rozvojových aktivit (řízení a manažerské dovednosti) nastavení systému interního metoringu nebo interních školitelů pro vymezené oblasti coaching jako samostatný nástroj rozvoje sdílení praxe - networking
38. Continuing Professional Development	-/+ partially implemented	Z dotazníkového šetření a dle opakovaných vyjádření respondentů není vzdělávání a rozvoj systematicky plánován až do míry individuálních potřeb každého zaměstnance. Na druhou stranu, zájem o vzdělávání a rozvoj je ze strany vedení podporován a v případě možné účasti nebo nominace na konkrétní rozvojovou aktivitu je v oprávněných případech schvalován. Chybí průběžná identifikace vzdělávacích potřeb a vytvoření nabídky pro zaměstnance s možností pro	V převažující míře v současnosti probíhají zejména legislativní školení formou individuální nebo skupinové akce související se splněním zákonných požadavků (technické kurzy, způsobilost pro výkon činnosti nebo obsluhu zařízení/přístoje). Z dotazníkového šetření byly identifikovány hlavní rozvojové oblasti pro plánování dalšího vzdělávání. Suggestions for improvement Vytvořit nabídku interních a externích vzdělávacích aktivit. Vytvořit strukturu povinných a dalších

		plánovaný rozvoj a školení. Bylo by vhodné systematicky proces popsat a poskytnout informace pro vzdělávání a rozvoj v organizaci.	vzdělávacích aktivit. Optimalizovat technické a zákonné kurzy a vytvořit strategii vzdělávání zaměstnanců VÚVeL. Definovat kompetence výzkumného pracovníka. Výše uvedené promítnout do hodnotících a rozvojových plánů.
39. Access to research training and continuous development		Z uvedených oblastí v dotazníku v oblasti průběžného vzdělávání patrný zájem o využití informačních technologií a efektivnější práce s konkrétními aplikacemi, tvorbou výstupů a reportů. Požadavky v oblastech projektového řízení jsou pochopitelnou oblastí pro průběžný rozvoj díky zaměření výzkumné práce a systému grantových žádostí na tuto činnost. Systematické vzdělávání v oblasti projektového řízení, které bude pokrývat celý projektový životní cyklus, bylo velmi žádanou oblastí pro případné plánování vzdělávacích aktivit. Z oblastí soft-skills je možné rozvojové aktivity rozčlenit do dvou hlavních oblastí – vnitrofiremní komunikace a podpory podnikové kultury a společné spolupráce včetně budování týmové spolupráce a oblastí rozvoje vedoucích z hlediska podpory jejich vedoucích kompetencí, motivace a hodnocení zaměstnanců. K rozvoji v ostatních sledovaných oblastech patří zejména etika, prezentace výsledků výzkumu, ochrana duševního vlastnictví, mobilita, GDPR, bezpečnost informačních technologií, antidiskriminační a protikorupční aktivity. školení nejsou centrálně koordinována a evidována. Kariérní rozvoj a další vzdělávání není systematicky podporováno.	Suggestions for improvement Zvážit implementaci nových způsobů rozvoje (on-line vzdělávání v případě, že nelze provádět rozvoj standartními metodami (prezenční workshopy, týmové akce), podpora on-line vzdělávání, e-learning, weblearning Systematická evidence vzdělávacích aktivit, sledování historie rozvoje zaměstnanců – sledování využitelnosti vzdělávání.

40. Supervision	+/- almost but not fully implemented	V dotazíkové šetření uvedlo 74% procent respondentů, že se v rámci výkonu práce měli možnost obrátit na kontaktní osobu, požádat o pomoc poradce nebo odborného pracovníka o radu, pomoc s orientací na novém pracovním místě nebo pro nasměrování a vysvětlení především interních postupů. Nedostatečnou pomoc především v začátcích uvedlo cca ostatních cca 26% respondentů. Vnitřní struktura oddělení i konkrétní způsob spolupráce avazeb mezi pracovními týmy dává dostatečnou volnost individuálně se věnovat a orientovat na nové pracovníky.	Organizační struktura a rozdělení řídicích kompetencí je stanovena a upravena vnitřním předpisem Organizační řád, pracovní podmínky včetně práv a povinností vedeoucích pracovníku a zaměstnanců upravuje Pracovní řád VÚVeL. Suggestions for improvement Příručka adaptace s kontakty na nejdůležitější pracoviště. Zpracování adaptačního plánu a jeho cyklus. Kontaktní osoby v rámci adaptace. Zavedení mentoringu pro zaměstnance na specifické témata. Případně definovat seznam interních školitelů a garantů za odborné oblasti, kteří mohou být kontaktními pracovníky.