

PROCES ZÍSKÁNÍ HR AWARD:



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Počáteční fáze

Celý proces začíná **přihlášením se k Chartě a Kodexu**.

Schválením tohoto prohlášení Evropskou komisí (do 10 pracovních dnů od zaslání dokumentu na EK) začíná běžet **roční lhůta**, ve které organizace musí zpracovat **interní analýzu**, ze které vyplynou nedostatky a slabá místa výzkumné organizace, na základě kterých vydefinuje svůj **akční plán** pro následující dvouleté období a také vyplní **kontrolní list OTM-R politiky organizace**.

Následně dochází k počátečnímu zhodnocení zaslaných materiálů hodnotiteli z EK, což může mít výsledek - přijato, přijato s menšími úpravami, odmítnuto:

- V případě pozitivního hodnocení dojde k udělení ocenění „HR Award“;
- V případě, že mají hodnotitelé dílčí připomínky, má výzkumná organizace dva měsíce na přepracování a opětovné předložení EK, pokud jsou podmínky EK zapracovány, dojde k udělení ocenění „HR Award“;
- V případě zásadních připomínek musí výzkumná organizace materiály přepracovat – ocenění „HR Award“ nezískává (opětovně může být žádost podána nejdříve za 6 měsíců, nejpozději do 12 měsíců). V této fázi je povoleno předložení přepracovaných materiálů 2x.

Implementační fáze

- V průběhu následujících 24 měsíců výzkumná organizace implementuje schválený akční plán.
- Před uplynutím těchto 24 měsíců provede výzkumná organizace průběžné interim zhodnocení – interní sebehodnocení, kde definuje, jakým způsobem byl implementován akční plán a jak se výzkumná organizace rozvíjí. Zároveň musí zhodnocení obsahovat revizi akčního plánu pro zbývajících 36 měsíců. Tyto materiály jsou poslány na interim zhodnocení Evropské komisi.
- Interim hodnocení Evropské komise může mít výsledek:
 - Pozitivní hodnocení, výzkumná organizace postupuje po další tři roky dle zrevidovaného akčního plánu;
 - Výzkumná organizace postupuje dle akčního plánu, nicméně jsou vhodná dílčí nápravná opatření;
 - Hodnotitelé mají zásadní výhrady k implementaci akčního plánu, výzkumné organizaci hrozí odnětí ocenění „HR Award“.
- V průběhu následujících 36 měsíců výzkumná organizace implementuje zrevidovaný schválený akční plán;
- Před uplynutím těchto 36 měsíců provede výzkumná organizace interní sebehodnocení, kde definuje, jakým způsobem byl implementován zrevidovaný akční plán a jak se výzkumná organizace rozvíjí. Zároveň musí toto sebehodnocení obsahovat obnovený akční plán včetně plánu implementace OTM-R politiky uvnitř výzkumné organizace pro následujících 36 měsíců. Tyto materiály jsou poslány na zhodnocení Evropské komisi.

Fáze znovuudělení ocenění „HR Award“

- Interní sebehodnocení je následně hodnoceno externí skupinou tří nezávislých hodnotitelů jmenovaných Evropskou komisí, součástí hodnocení je jednodenní kontrola na místě provedená těmito experty. Toto hodnocení může mít výsledek:

<i>Kulatý stůl k HR Award</i>	
<i>Datum konání: 27. 3. 2019</i>	<i>Stránka 1 z 5</i>

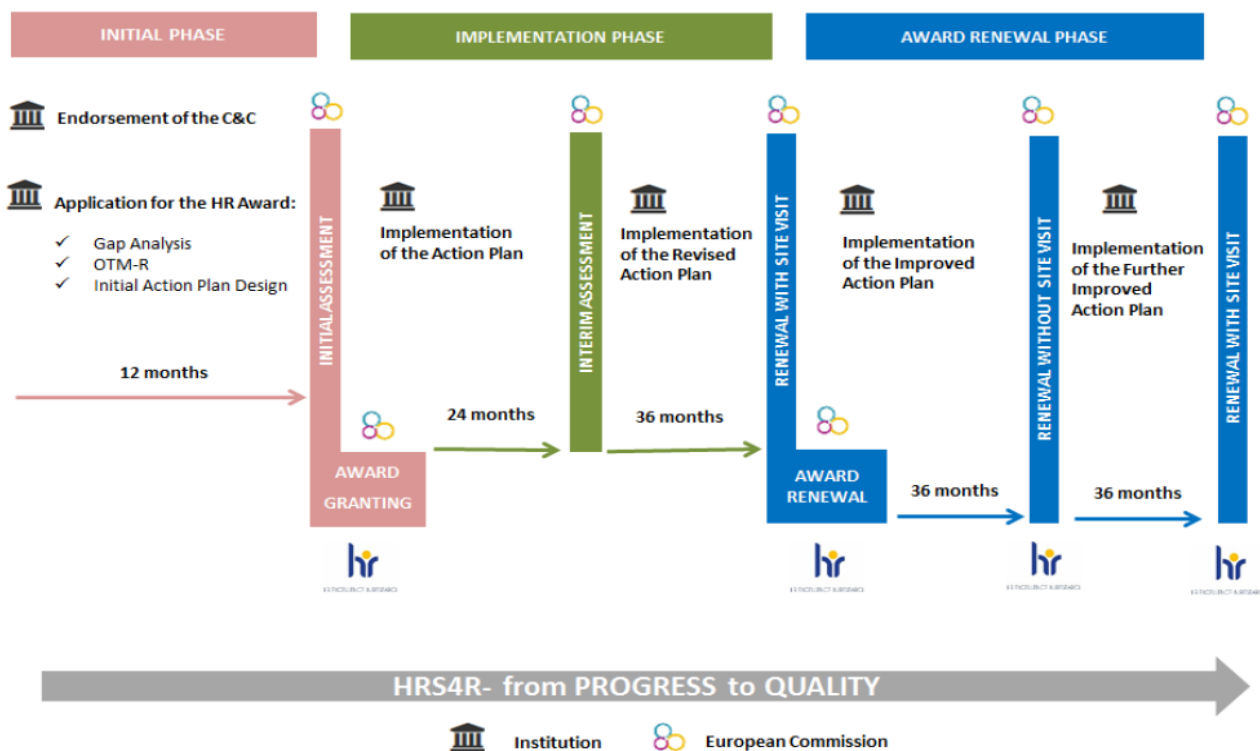
- Úspěšný proces hodnocení opravňuje instituci nadále používat ocenění „HR Award“ po dalších 36 měsících;
- Výzkumná organizace dostane od EK zhodnocení, že musí pro udržení ocenění „HR Award“ přijmout dílčí úpravy. Při akceptování těchto podmínek je oprávněna nadále používat ocenění „HR Award“ po dalších 36 měsících;
- V případě negativního hodnocení je instituci zakázáno použití ocenění „HR Award“ v dalším období. V tomto případě může instituce o obnovení ocenění „HR Award“ požádat nejdříve za tři roky.

Proces interního sebehodnocení a hodnocení ze strany EK, na jehož základě dojde k prodloužení oprávnění užívat ocenění „HR Award“, pak probíhá ve tříletých cyklech.

Evropská komise umožňuje výzkumným organizacím požádat o ocenění „HR Award“ následujícími způsoby:

„Zastřešující výzkumná organizace může v rámci žádosti o podporu požádat o udělení HR Award souhrnně za celou instituci, nebo za jednotlivé své součásti samostatně. Zastřešující výzkumná organizace může podat jednu žádost o HR Award za více svých součástí, jestliže poskytuje hromadně personální služby pro všechny zastřešené součásti. Součásti (fakulty, ústavy), které jsou součástí větších celků a mají své vlastní personální oddělení, mohou podat žádost o HR Award individuálně.“

Schematické zobrazení procesu získání HR Award



Kulatý stůl k HR Award

Datum konání: 27. 3. 2019

Stránka 2 z 5

DEFINICE POUŽITÝCH POJMŮ:

Akční plán výzkumné organizace

Akční plán obsahuje kroky k úspěšnému naplnění strategie lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky (HRS4R). Výzkumná organizace vypracuje Strategii lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky (HRS4R) a akční plán pro výzkumné pracovníky (také v anglickém jazyce) a zveřejní je na svých webových stránkách.

Akční plán¹ musí obsahovat:

- přesné úkoly a za ně zodpovědné osoby;
- časový rámec, do kdy budou úkoly splněny;
- popis výstupů pro konkrétní aktivity.

Evropská charta pro výzkumné pracovníky²

Evropská charta pro výzkumné pracovníky (dále jen „Charta“) je souborem obecných zásad a požadavků, které se zabývají rolí, odpovědností a nároky výzkumných pracovníků a jejich zaměstnavatelů nebo poskytovatelů. Jejím cílem je zajistit, že vztah mezi těmito stranami přispívá k úspěšnému plnění v tvorbě, přenosu a sdílení znalostí a k profesnímu rozvoji výzkumných pracovníků.

Obecné zásady a požadavky vztahující se na výzkumné pracovníky:

- Svoboda výzkumu
- Etické zásady
- Profesní odpovědnost
- Profesní přístup
- Smluvní a zákonné povinnosti
- Odpovědnost
- Řádné postupy v oblasti výzkumu
- Šíření a využívání výsledků
- Veřejný závazek
- Vztahy s dohlížejícími osobami
- Povinnosti spojené s kontrolou a řízením
- Nepřetržitý profesní rozvoj

Obecné zásady a požadavky vztahující se na zaměstnavatele a investory:

- Uznávání profese
- Nediskriminace
- Výzkumné prostředí
- Pracovní podmínky
- Stabilita a stálost zaměstnání
- Financování a mzdy
- Rovnováha mezi pohlavími
- Rozvoj kariéry

¹ Šablona akčního plánu je dostupná na stránkách EURAXESS:

https://cdn3.euraxess.org/sites/default/files/template_4-action_plan.doc

² Evropská charta pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků ke stažení zde:

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>

- Hodnota mobility
- Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumníků
- Přístup k odbornému poradenství
- Práva duševního vlastnictví
- Spoluautorství
- Kontrola
- Výuka
- Systém hodnocení
- Stížnosti a odvolání
- Účast v rozhodovacích subjektech
- Nábor

Interní analýza

Analýza výzkumné organizace pro účely získání ocenění „HR Award“. Pro provedení poskytuje Evropská komise standardizované šablony³ zahrnující všech 40 principů obsažených v Chartě a Kodexu rozdělených do čtyř oblastí (etické a profesionální aspekty, nábor nových pracovníků, pracovní podmínky a sociální zabezpečení, vzdělávání a školení).

Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků

Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků (dále jen „Kodex“) je soubor zásad a požadavků, které mají za cíl zlepšit procesy nábory výzkumných pracovníků tak, aby výběrová řízení byla mnohem transparentnější a přinášela rovnocenné podmínky pro všechny uchazeče. Kodex chování navrhuje různé způsoby hodnocení kandidátů. Například: výzkumný pracovník by neměl být posuzován pouze na základě počtu publikací a obdobných bibliometrických kritérií, ale v mnohem širším kontextu zahrnujícím podílení se na výuce, schopnost vedení a týmové spolupráce, předávání znalostí, schopnost řízení anebo činností vedoucích ke zvyšování informovanosti veřejnosti (popularizace, apod.).

Obecné zásady a požadavky Kodexu chování:

- Nábor
- Výběr
- Transparentnost
- Hodnocení zásluh
- Změny v časovém pořadí životopisů
- Uznávání zkušeností s mobilitou
- Uznávání kvalifikace
- Služební věk
- Jmenování post doktorandů

Ocenění „HR Award“

Ocenění „HR Award“ je součástí Strategie lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky (HRS4R), které v aktualizované verzi od roku 2017 potvrzuje pokrok personální politiky výzkumné organizace v souladu s principy obsaženými v Chartě a Kodexu, zejména ve vztahu k uplatňování transparentních postupů

³ Použití šablon je povinné.

https://cdn4.euraxess.org/sites/default/files/template_1- process.docx
https://cdn4.euraxess.org/sites/default/files/template_2- overview.docx

Kulatý stůl k HR Award	
Datum konání: 27. 3. 2019	Stránka 4 z 5

přijímání výzkumných pracovníků. Samotné ocenění „HR Award“ neměří kvalitu personálních politik výzkumných organizací. Ocenění „HR Award“ zvýší viditelnost a prestiž dané výzkumné organizace a označí ji obecněji jako atraktivní pro výzkumné pracovníky z celého světa.

Právo používat ocenění „HR Award“ je udělováno výzkumným organizacím, které prokázaly své úsilí, aby propojily své politiky a postupy se zásadami Charty a Kodexu, a snaží se tedy přiblížit excelenci v rozvoji lidských zdrojů pro výzkum a vývoj.

OTM-R politika

OTM-R politika⁴ (**O**pen, **T**ransparent and **M**erit-based **R**ecruitment of Researchers) definuje způsob přijímání nových zaměstnanců (výzkumných pracovníků a pracovníků). Jedná se o otevřený a transparentní proces přijímání výzkumných pracovníků založený na zásluhách.

Strategie lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky (HRS4R)

HRS4R je nástroj, jehož cílem je pomoci výzkumným organizacím zvýšit účinnost, efektivitu a dopad opatření, které by měly zajistit pro vytvoření atraktivního a příznivého prostředí pro výzkumné pracovníky. Kromě toho se tyto výzkumné organizace stanou součástí sítě stejně smýšlejících výzkumných organizací z celé Evropy, která poskytuje příležitost pro výměnu zkušeností a sdílení osvědčených postupů v implementaci HRS4R.

HRS4R může být implementována jednotlivými výzkumnými organizacemi, jimiž jsou veřejné vysoké školy, veřejné výzkumné instituce a další subjekty naplňující definici výzkumné organizace podle Rámce pro státní podporu výzkumu, vývoje a inovací (2014/C 198/01).

Strategie lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky (HRS4R) je nástroj, který pomáhá organizacím provádět zásady Charty a Kodexu:

- je realizován jednotlivými výzkumnými organizacemi na základě principu dobrovolnosti;
- je založen na interním sebehodnocení respektujícím autonomii organizace;
- je nenáročný z hlediska administrace tak, aby se zabránilo zdoluhavým postupům a respektovaly se různé situace v rámci organizací a vnitrostátních výzkumných systémů;
- jedná se o transparentní přístup, který poskytuje veřejnosti informace o činnostech zúčastněných organizací tak, aby naplňovaly zásady Charty a Kodexu.

Celý proces implementace Strategie lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky (HRS4R) a s ním související získání ocenění „HR Award“ je řízeno elektronicky přes E-tool HRS4R⁵. Od května 2018 je třeba využívat tento nástroj – oficiální platformu Evropské komise, která usnadňuje řízení procesu implementace Strategie.

⁴ <https://euraxess.ec.europa.eu/useful-information/policy-library>, pod záložkou RESEARCH CAREERS, Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers OTM-R).

⁵ Návod, jak při procesu postupovat, naleznete zde:

https://cdn4.euraxess.org/sites/default/files/technical_guidelines_hrs4r_initial_phase.pdf