TEMPLATE 4: ACTION PLAN

Case number: 2019CZ470042

Name Organisation under review: Masaryk University, Faculty of Social Studies

Organisation's contact details:

Faculty of Social Studies, Joštova 10, Brno, 602 00
T: +420 549 49 8353; + 420 549 49 1902
Gabriela Vybiralova – vybiralova@fss.muni.cz
Pavlina Kadlckova- kadlckov@fss.muni.cz

SUBMISSION DATE: 9/12/2020

1. ORGANISATIONAL INFORMATION

*Please provide a limited number of key figures for your organisation. Figures marked * are compulsory.*

STAFF & STUDENTS	*FTE*
Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research	*245*
Of whom are international (i.e. foreign nationality)	*31*
Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation)	
Of whom are women	*100*
Of whom are stage R3 or R4 = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor.	*65*
Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level	*80*
Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level	*65*
Total number of students (if relevant)	*3250*
Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff)	*301*
RESEARCH FUNDING (figures for most recent fiscal year)	*€*
Total annual organisational budget	*12 857 000 EUR*
Annual organisational direct government funding (designated for research)	*2 476 000 EUR*
Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding)	*2 443 000 EUR*
Annual funding from private, non-government sources, designated for research	*26 000 EUR*
***ORGANISATIONAL PROFILE** (a very brief description of your organisation, max. 100 words)*	
Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity má v současné době 3250 studentů, 7 kateder, 2 ústavy a 1 institut. Zájemci o studium si mohou vybírat z široké nabídky bakalářských,	

magisterských a doktorských studijních programů, které jsou nabízeny jak v českém, tak v anglickém jazyce. Fakulta sociálních studií je jednou ze tří nejmladších fakult Masarykovy univerzity, vznikla v roce 1998. Pod Masarykovu univerzitu spadá celkem 10 fakult, 2 ústavy, 10 pracovišť a 3 účelová zařízení.

2. STRENGTHS AND WEAKNESSES OF THE CURRENT PRACTICE:

Please provide an overview of the organisation in terms of the current strengths and weaknesses of the current practice under the four thematic headings of the Charter and Code at your organization.

Thematic heading of the Charter and Code	**STRENGTHS and WEAKNESSES**
Ethical and professional aspects	**SILNÉ STRÁNKY** Svoboda výzkumu je na univerzitách v ČR stanovena Zákonem o vysokých školách a je nedílnou součástí filozofie Masarykovy univerzity. Vysokoškolský zákon doplňuje statut Masarykovy univerzity a Fakulty sociálních studií. Tyto dokumenty deklarují svobodu vědy, výzkumu a umělecké tvorby. Fakulta sociálních studií (dále jen FSS) klade velký důraz na rovné příležitosti v oblasti svobody výzkumu a připravuje nástroje na hodnocení programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací Metodikou M 17+. Práva duševního vlastnictví mají zaměstnanci Masarykovy univerzity (dále jen MU) možnost řešit ve spolupráci s Centrem pro transfer technologií MU. Etické zásady a postupy pro výzkumné a vědecké pracovníky jsou jednotně zahrnuty do Etického kodexu MU. Pro řešení konkrétních etických otázek mají zaměstnanci možnost využít následující komise: Etická komise na FSS, Etická komise na MU a Etická komise pro výzkum MU (EKV MU), které jsou nedílnou součástí systému pro zajištění kvality a dodržování etických standardů při výzkumech na MU. Výzkumní pracovníci na FSS jsou povinni zajistit evidenci svých výsledků (publikací) v Informačním systému MU (IS MU). FSS má strategické cíle a předpisy ve výzkumné oblasti připraveny a zveřejněny. Bez znalosti strategických cílů, mechanismů financování, právních rozborů a smluvních podmínek není možné na fakultní úrovni zahájit žádný výzkumný projekt. Efektivní nakládání s finančními prostředky na výzkum je rozepsáno v Etickém kodexu MU a dalších interních předpisech MU a FSS. Finanční

	kontrola na fakultě je zajištěna ve spolupráci tajemníka, Ekonomického oddělení a Oddělení pro výzkum a projektovou podporu. Na pracovištích fakulty probíhají pravidelné finanční kontroly a audity. Univerzita má zpracované předpisy a metodické pokyny pro používání bezpečných pracovních postupů včetně nezbytných opatření pro zdraví a bezpečnost spojených s informačními technologiemi a užíváním on-line úložišť. Od roku 2019 mají všichni výzkumní pracovníci na FSS své Researcher ID. Fakulta ve spolupráci s univerzitou pořádá pravidelné akce, které seznamují širokou veřejnost (skupiny od juniorů až po seniory) s výzkumnou praxí. Výzkumní pracovníci z FSS pravidelně vystupují se svými odbornými tématy v médiích. Etický kodex MU zmiňuje dohled nad uplatňováním a dodržováním principů nediskriminace a rovnosti na MU, který vykonává Panel pro rovné příležitosti MU a je stálým poradním orgánem rektora MU. K principu nediskriminace byly na FSS organizovány tři fokusní skupiny. MU má zavedený elektronický nástroj pro hodnocení akademických pracovníků EVAK. Cílem tohoto nástroje je celý proces hodnocení zjednodušit a minimalizovat administrativní zátěž hodnotitelů i hodnocených zaměstnanců. Odměňování zaměstnanců upravuje Vnitřní mzdový předpis MU. **SLABÉ STRÁNKY:** FSS nemá všechny dokumenty v anglickém jazyce. Zaměstnanci FSS jsou málo poučeni v oblasti etických zásad ve výzkumu, práv duševního vlastnictví, strategických předpisů a dalších důležitých dokumentů. Chybí fakultní dokument/pravidla pro schvalování výzkumu na FSS. Na FSS chybí jasně stanovený systém vzdělávání zaměstnanců v oblasti např. etických zásad ve výzkumu, práv duševního vlastnictví, zacházení s osobními údaji, bezpečnosti užívání úložišť a dat a v dalších oblastech souvisejících s vědou a výzkumem. Chybí strukturované informace a školení související se správou a řízením projektů a strategickými cíli MU a FSS. Na FSS chybí jednotná strategie na podporu popularizace vědy a výzkumu pracovníků fakulty.

	Malá obeznámenost výzkumných pracovníků se službami Centra pro transfer technologií MU (CTT MU). Nedostatečná podpora výzkumných pracovníků a pracovnic s rodičovskými a pečovatelskými povinnostmi v průběhu celé kariérní dráhy. Systém hodnocení není provázán s dalším vzděláváním pracovníků. Chybí systém hodnocení pro administrativní pracovníky a vedoucí pracovníci nejsou proškoleni v oblasti vedení hodnotících pohovorů a předávání zpětné vazby pracovníkům. Z fokusních skupin pořádaných na fakultě byla pojmenována jako slabá stránka fakulty nízká podpora osob po návratu z rodičovské dovolené.
Recruitment and selection	**SILNÉ STRÁNKY:** Obecný proces přijímání akademických pracovníků na FSS upravuje Řád výběrového řízení MU. Tato směrnice popisuje také částečně složení a činnost komise pro výběrová řízení. Nábor nových pracovníků na FSS na pozice R1-R4 a pozici PostDoc zajišťuje personální oddělení fakulty ve spolupráci s konkrétním pracovištěm, na které je vypsáno výběrové řízení. Pro inzerci pracovních pozic využívá personální oddělení FSS jednotnou šablonu. FSS nemá podrobně zpracovaný manuál, který by vycházel z OTM-R politiky, přesto výběrová řízení reflektují principy jako gender, age diversity atd. Na FSS jsou u přijímání nového zaměstnance zohledňovány všechny jeho osobnostní dispozice společně s odborným vzděláním a zkušenostmi. Pro výběr nejvhodnějšího kandidáta jsou brány v úvahu jeho kompetence komplexně (dané schopnosti, počet publikací, práce v kolektivu, nezávislost, tvořivost, zkušenosti s vedením projektů atd.). Uchazeči o pracovní pozice na fakultě předkládají životopis, případně motivační dopis a opis požadovaných dokladů, vše on-line formou. FSS klade velký důraz na zahraniční mobilitu. Zahraniční mobilita je povinná pro všechny Ph.D. studenty. Na fakultě prochází každý kandidát na PostDoc dvoukolovým výběrovým řízením. Pro inzerci na pozici PostDoc existuje vypracovaná šablona, která je na fakultě využívána personálním oddělením. Uznávání kvalifikace vědeckých pracovníků se řídí Zákonem o vysokých školách a zároveň vychází z Úmluvy o uznávání kvalifikací v oblasti vysokoškolského vzdělávání v evropském regionu.

	Při výběrovém řízení na fakultě je zohledňována odborná kvalifikace a odborné vzdělání (dokument o nejvyšším ukončeném vzdělání) a následně je vybírán nejvhodnější kandidát. **SLABÉ STRÁNKY:** Na FSS je třeba inovovat výběrová řízení tak, aby byla v souladu s OTM-R politikou s aktualizovaným Řádem výběrového řízení MU. FSS nemá návodné dokumentové zpracování (šablonu) pro přijímání nových pracovníků (při výběrových řízeních) na fakultě. Na FSS nejsou všichni vedoucí pracovníci dostatečně proškoleni v oblasti vedení výběrového řízení a účasti ve výběrové komisi. Fakulta nemá definovanou roli PostDoc včetně náplně práce a kariérního rozvoje v žádném z vnitřních předpisů FSS. Nedostačující inzerce volných pracovních pozic na pracovních portálech včetně zahraničních portálů. Na FSS chybí zpracovaný kariérní řád pro pozice R1-R4. Kandidáti nejsou při výběrových řízeních informováni o možnostech kariérního růstu v rámci nabízené pozice a není nastaven systém kontroly výběrového řízení.
Working Conditions and Social Security	**SILNÉ STRÁNKY:** Pracovní podmínky jsou v ČR jasně definovány v Zákoníku práce a pro potřeby fakulty doplněny Kolektivní smlouvou MU a jinými předpisy MU. Masarykova univerzita je vyhledávaným zaměstnavatelem a druhým největším zaměstnavatelem v Jihomoravském kraji. Zaměstnanci fakulty mohou využívat flexibilní pracovní dobu, sloučit např. péči o děti s částečným úvazkem a mohou využívat home office. FSS má bezbariérový vstup do budovy. Délka dovolené je pro výzkumné pracovníky 8 týdnů a pro administrativní pracovníky 6 týdnů. Ve fokusních skupinách bylo velice kladně hodnoceno výzkumnými pracovníky neformální hlídání dětí v prostorách fakulty a také flexibilní pracovní doba zaměstnanců. Vzhledem k vícezdrojovému financování hospodářských středisek a vysokému příspěvku do rozpočtu fakulty z projektových žádostí mají zaměstnanci na výzkumných pozicích pracující na projektech pracovní smlouvu na dobu určitou, což umožňuje legislativa ČR v Zákoníku práce. Se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou je na fakultě zacházeno stejně příznivě jako se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou. To znamená, že tito zaměstnanci mají po dobu trvání

	pracovního poměru stejné výhody a pracovní benefity, jako zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu neurčitou. Mzdy definuje Vnitřní mzdový předpis. Mzda výzkumných pracovníků se skládá z mzdového tarifu, osobního ohodnocení a dalších finančních bonusů. Sociální jistoty jako dávky v nemoci, přídavky na dítě a starobní důchod jsou dány státní legislativou a kolektivní smlouvou MU. Univerzita svým zaměstnancům zaručuje pravidelnou splatnost výdělku a osobní ohodnocení. Etický kodex akademických a odborných pracovníků MU obsahuje článek č. 16, který zahrnuje Panel pro rovné příležitosti MU, který dále doplňuje Pokyn MU 1/2016 Jednací řád panelu pro rovné příležitosti. Na FSS pracuje 61 % výzkumných pracovníků a 39 % výzkumných pracovnic. Ve vedoucích pozicích na katedrách a ústavech je na FSS 33 % žen, ve Vědecké radě fakulty stojí 32 % žen. Rozvoj kariéry u jednotlivých výzkumných pracovníků je na fakultě podporován bez ohledu na smluvní situaci výzkumného pracovníka. Práci a vědecko-výzkumnou činnost podporuje také Centrum informačních a komunikačních technologií a Ústřední knihovna FSS. Centrum informačních technologií zabezpečuje technickou podporu výuky, vědy a výzkumu, sběr dat a v neposlední řadě i samostatnou práci studentů. Zajišťuje instalaci, administraci, záruční a pozáruční servis hardware, software a audiovizuální techniky. Ústřední knihovna Fakulty sociálních studií zajišťuje studentům i zaměstnancům komplexní podporu pro studium i výzkum. Zpřístupňuje svým uživatelům rozsáhlou sbírku odborné literatury ze všech oborů, zajišťuje přístup k odborným elektronickým zdrojům a nabízí zázemí pro klidné a ničím nerušené studium, stejně jako prostor pro týmovou spolupráci. Fakulta se také věnuje zpřístupňování pracovního prostředí zaměstnancům se změněnou pracovní schopností a podporuje návrat rodičů do zaměstnání. K tomu využívá úpravy prostor a zvláště pak možností zkrácených úvazků a sdílených pracovních míst. Zahraniční mobilita je na fakultě vysoce hodnocena. Na MU a na fakultě existují různé mezinárodní programy, např. Erasmus+ je nabízen všem výzkumným pracovníkům i administrativním pracovníkům pro sdílení zahraničních zkušeností a příkladů dobré praxe. Součástí MU je Centrum zahraniční spolupráce (dále jen CZS MU), které

	nabízí výukové pobyty a výzkumné pobyty pro zaměstnance MU v zahraničí a Centrum jazykového vzdělávání MU. MU nabízí služby Kariérního centra, které se primárně zaměřuje na pomoc studentům při hledání zaměstnání, ale současně organizuje i školení a poradenství pro zaměstnance MU, tato školení či workshopy jsou málo propagovány. Základní principy nakládání s duševním vlastnictvím jsou na MU ošetřeny ve směrnici rektora o ochraně duševního vlastnictví. Na MU se oblasti práv duševního vlastnictví a autorských práv věnuje Centrum pro transfer technologií MU. FSS má dostatečně rozprostřené rozhodovací pravomoci: Akademický senát FSS, do kterého jsou voleni členové (z řad zaměstnanců i studentů) volí děkana fakulty. Akademický senát FSS má na fakultě rozhodovací práva, pět zaměstnanců fakulty jsou i členy Akademického senátu MU. **SLABÉ STRÁNKY:** FSS nemá model kompetencí pro výzkumné pracovníky na pozicích R1-R4 a studentů Ph.D. Malá obeznámenost pracovníků s benefity fakulty. Nízké zapojení žen na vyšších výzkumných pozicích. Systém hodnocení není provázán s dalším vzděláváním pracovníků. Chybí systém hodnocení pro administrativní pracovníky a vedoucí pracovníci nejsou proškoleni v oblasti vedení hodnotících pohovorů a předávání zpětné vazby pracovníkům. Na FSS není zavedena pozice mentora, který by výzkumné pracovníky motivoval a přispíval ke snížení jejich nejistoty ohledně profesní budoucnosti. Výzkumní pracovníci mají malou zkušenost se službami Centra pro transfer technologií MU. Na všech pracovištích fakulty není vymezeno množství pedagogické činnosti pro pozice R1-R4 a Ph.D. studenty. Nedostatečná nabídka výzkumným pracovníkům pro rozvoj pedagogických kompetencí. Pracovníci fakulty nejsou dostatečně obeznámeni se systémem podávání stížností. Z fokusních skupin pořádaných na fakultě byly pojmenovány slabé

	stránky: nízká podpora osob při návratu po rodičovské dovolené a malá podpora nových zaměstnanců.
Training and development	**SILNÉ STRÁNKY:** Každý zaměstnanec FSS má určenou nadřízenou či dohlížející osobu. Na MU je nastavena struktura systému kontroly vědeckých pracovníků. Dohledem je pověřen vedoucí výzkumného pracoviště, který každoročně kontroluje práci jednotlivých pracovníků, hodnotí ji a nastavuje nový plán činnosti vědeckého pracovníka v univerzitním systému EVAK (Evaluace akademických pracovníků). Etický kodex MU upravuje trvalé sebevzdělávání a rozvíjení schopností vysokoškoleského učitele a vědce obecně. Pracovní řád MU ukládá zaměstnancům povinnost zvyšovat svoji kvalifikaci a účastnit se předepsaných školení. Doktorandi a zaměstnanci mají možnost se v rámci MU účastnit seminářů a zvyšovat své pedagogické schopnosti např. v Centru rozvoje pedagogických kompetencí, dále jen (CERPEK MU). Další služby, které MU nabízí, jsou Služba pro podporu publikační činnosti a Centrum jazykového vzdělávání. Systém nepřetržitého rozvoje a vzdělávání výzkumných pracovníků se v současné době řeší na univerzitní úrovni na odboru pro personální řízení. Na některých pracovištích fakulty funguje odborné vedení mladých výzkumníků, ale není nastaveno systémově. Studentům doktorského studia je stanoven školitel. **SLABÉ STRÁNKY:** Z dotazníkového šetření vyplývá, že na fakultě není dostačujícím způsobem zajištěn systém mentoringu, který by výzkumným pracovníkům na počátku kariéry poskytoval adekvátní podporu. FSS nenabízí školení mentorům, školitelům doktorandů a nově nastupujícím pracovníkům. Na FSS chybí pozice mentora a manuál pro mentory, který by popisoval pracovní činnost mentora a zohledňoval jeho činnost při hodnocení. Na FSS není systémově monitorována práce školitelů. Chybí ucelená koncepce dalšího vzdělávání a rozvoje pro všechny výzkumné pracovníky a Ph.D. studenty.

	Chybí koncepce dalšího vzdělávání a rozvoje vedoucích pracovníků. Nedostatečná časová flexibilita u dohlížejících osob. Chybí manuál pro Ph.D. studenty. Z fokusních skupin pořádaných na fakultě byla pojmenována jako slabá stránka fakulty nesystematická práce s Ph.D. studenty.

3. ACTIONS

The Action Plan and HRS4R strategy must be published on an easily accessible location of the organisation's website.

Please provide the web link to the organisation's HR Strategy dedicated webpage(s):

https://www.fss.muni.cz/en/faculty-of-social-studies/about-us/hr-award/outputs-and-documents

Please fill in a sum up list of all individual actions to be undertaken in your organisation's HRS4R to address the weaknesses or strengths identified in the Gap-Analysis:

Proposed ACTIONS	***GAP Principle(s)***	***Timing (at least by year's quarter/semester)***	***Responsible Unit***	***Indicator(s) / Target(s)***
1. Internacionalizace • *Integrace zahraničních pracovníků a užívání anglického jazyka.* • *Překlad všech fakultních dokumentů (směrnic, řádů, webových stránek a jiné).*	*1,4*	*Q1/2021 - Q4/2022*	*Proděkan pro internacionalizaci a záležitosti studentů a HR manažer a ve spolupráci s vedením fakulty*	• *Překlad 100% dokumentů, které se vztahují k činnosti akademických a výzkumných zaměstnanců* • *Webový odkaz*
2. Vytvořit systém	*2,6,7,8,31,36,37,38*	*Q2/2021 - Q2/2022*	*Projektová skupina ve*	*Počet realizovaných školení a proškolených*

***vzdělávání pracovníků**:* • *Pravidelně seznamovat pracovníky s etickými zásadami a normami MU a FSS.* • *Seznamovat zaměstnance s informacemi o duševním vlastnictví a pracovních postupech pro efektivní finanční řízení projektů.* • *Školit zaměstnance v oblasti GDPR a bezpečném užívání on-line úložišť.* • *Seznamovat výzkumné pracovníky s oblastí komercializace a zpřístupnění výsledků výzkumů.* • *Seznamovat pracovníky se službami MU.* • *Vzdělávat vedoucí pracovníky v manažerských dovednostech. Vzdělávat mentory, školitele doktorandů a nově nastupující pracovníky s postupy na FSS.*			*spolupráci s vedením fakulty*	*zaměstnanců*
3. Profesionalizovat řízení a správu projektů • *Vypracovat pravidla pro schvalování výzkumu na fakultě mimo působnost EKV.* • *Revize stávající praxe a snížení administrativních činností výzkumných pracovníků.*	*4*	*Q3/2021 – Q4/2022*	*Proděkan pro výzkum a doktorské studium a proděkan pro strategii a rozvoj ve spolupráci s projektovou skupinou a vedením fakulty*	• *Manuál* • *Zpětná vazba pracovníků*
4. Zpracovat „Balíček předpisů“: • *Zpracovat všechna právní ukotvení a*	*4,5,9,23,24,34*	*Q1/2021 - Q1/2022*	*Projektová skupina ve spolupráci s vedením fakulty*	• *Web link* • *Zpětná vazba pracovníků*

systémy pracovních postupů do jedné přehledné mapy na webu fakulty, která bude jasně odkazovat na aktuální informace pro řešení konkrétních záležitostí.				
5. Diskriminace: • *Nastavit vnitřní transparentní postupy a pravidla pro řešení případů diskriminace a nástrojů pomoci v případě výskytu.* • *Zviditelnit dokument Postup při podávání stížností na webových stránkách fakulty.* • *Vytvořit postup pro získávání zpětné vazby od zaměstnanců na vedoucí pracovníky.* • *Systematicky podporovat výzkumné pracovníky a pracovnice s rodinnými a pečovatelskými povinnostmi.* • *Aplikovat univerzitní Gender Equality policy na fakultní úroveň.* • *Posilovat a rozvíjet podmínky pro rovné příležitosti žen a jejich zapojení do vyšších výzkumných pozic.*	*10,27,34*	*Q1/2021 - Q1/2022*	*Projektová skupina ve spolupráci s vedením fakulty*	• *Webový link* • *Zpětné vazby pracovníků* • *Statistiky*
6. Péče o nově nastupující pracovníky: • *Seznamovat nové pracovníky s důležitými dokumenty, které usnadňují orientaci v procesech a*	*5,8,23,36*	*Q1/2021 - Q2/2022*	*Projektová skupina ve spolupráci s vedením fakulty*	• *Počet proškolených pracovníků* • *Počet realizovaných školení* • *Počet mentorů*

systémech MU a FSS. • *Seznamovat nově příchozí zaměstnance s pracovními postupy, interními předpisy a právními předpisy, které se týkají pracovních činností na fakultě.* • *Poskytovat adekvátní podporu mladým výzkumným pracovníkům či nově příchozím zaměstnancům a určit mentora, který je bude doprovázet.*				
7. Vytvořit portál pro další vzdělávání a rozvoj pracovníků: • *Vytvořit systém vzdělávání pro výzkumné pracovníky na pozicích R1-R4.* • *Vytvořit systém vzdělávání pro vedoucí pracovníky.* • *Zrevidovat a doplnit možnosti dalšího vzdělávání pro všechny Ph.D. studenty.*	*5,31,33,37,38,39*	*Q3/2021 – Q4/2022*	*Projektová skupina ve spolupráci s vedením fakulty*	• *Portál* • *Webový link* • *Počet školení* • *Počet proškolených zaměstnanců*
8. Propagace: • *Propagovat moderními nástroji výsledky výzkumných pracovníků FSS směrem k veřejnosti.* • *Sestavit přehled zaměstnaneckých benefitů a více je propagovat a aktualizovat.* • *Seznamovat zaměstnance FSS s pracovišti MU např. Centrum rozvoje pedagogických kompetencí MU (CERPEK MU) atd.*	*8,9,24,33*	*Q2/2021 - Q1/2022*	*Proděkan pro vnitřní a vnější komunikaci ve spolupráci s HR manažerem a vedením fakulty*	• *Web link* • *Informování zaměstnanců, setkávání* • *Zpětné vazby pracovníků*
9. Interní komunikace:	*9, 24*	*Q1/2021 - Q2/2022*	*Proděkan pro*	• *Web link*

• *Pořádat pravidelná setkání všech zaměstnanců a seznamovat je s novinkami, se strategickými plány, s projekty, novými metodologiemi, benefity apod.* • *Vytvořit fakultní strategii pro seznamování pracovníků s vědeckými výstupy probíhajícími na FSS.*			*vnitřní a vnější komunikaci ve spolupráci s HR manažerem a vedením fakulty*	• *Pozvánky* • *Videa* • *Fotodokumentace* • *Letáčky*
10. Hodnocení zaměstnanců: • *Školit vedoucí zaměstnance v oblasti vedení hodnotících pohovorů.* • *Provázat systém hodnocení s dalším rozvojem a vzděláváním zaměstnanců.* • *Zpracovat směrnici pro hodnocení administrativních pracovníků FSS a implementovat transparentní motivační bonusy do systému hodnocení.* • *Vytvořit motivační systém odměn, který bude reflektovat výuku, inovaci pracovníků, účast na školeních a angažovanost pracovníků.* • *Více provázat odměňování pracovníků s hodnocením zaměstnanců v systému EVAK a nastavit transparentní procesy hodnocení.*	*11,26,34*	*Q1/2021 - Q1/2022*	*Projektová a pracovní skupina a vedení fakulty*	• *Tabulky* • *Dokument* • *Počet hodnocených zaměstnanců*
11. Definovat množství práce na úvazek	*22*	*Q3/2021 - Q3/2025*	*Vedení fakulty ve spolupráci s vedoucími*	• *Metodické listy*

• *Vymezit, pojmenovat a specifikovat pracovní činnosti (výzkumné, vědecké a pedagogické) u výzkumných pracovníků na pozicích R1-R4 a studentů Ph.D.*			*kateder a pracovišť*	
12. Vytvořit systém mentoringu: • *Zřídit pozici mentora, pojmenovat ji a specifikovat (mentor bude poskytovat podporu a poradenství pro osobní a profesní rozvoj výzkumných pracovníků, bude motivovat a přispívat k profesní jistotě).* • *Poskytovat adekvátní podporu mladým výzkumným pracovníkům či nově příchozím zaměstnancům.*	*28,36,40*	*Q4/2021 - Q4/2025*	*Projektová skupina ve spolupráci s vedením fakulty*	• *Dokument* • *Link* • *Statistiky*
13. Vytvořit manuál pro mentory • *Popsat pracovní činnosti mentora.* • *Sledovat kvalitu školitelů a jejich komunikaci se studenty.* • *Implementovat omezení počtu vedených doktorských studentů a omezit přetížení školitelů.*	*36, 37*	*Q1/2022 - Q3/2022*	*Projektová skupina ve spolupráci s vedením fakulty*	• *Dokument* • *Statistils* • *Zpětná vazba pracovníků*
14. Vytvořit manuál pro Ph.D. studenty	*4, 10, 28, 31, 36, 40*	*Q1/2021 - Q3/2022*	*Proděkan pro výzkum a doktorské studium ve spolupráci s projektovou skupinou HR manažerem a vedením fakulty*	• *Dokument*
15. Definovat pozici PostDoc • *Zahrnující náplně práce*	*21*	*Q4/2021 - Q4/2025*	*Vedení fakulty ve spolupráci s personálním oddělením, HR manažerem a*	• *Dokument*

a kariérního rozvoje. • *Nastavit podmínky a systém péče o zahraniční PostDoc.* • *Projektovou definici transformovat do závazného dokumetnu**.***			*personálním oddělením RMU.*	

OTM-R ***16. Vypracovat fakultní manuál pro nábor a přijímání nových pracovníků*** • *Manuál bude reflektovat OTM-R politiku (bude definovat pravidla, hodnotící kritéria výběrového řízení. Bude obsahovat hodnocení zásluh, přerušení kariéry aj.)* • *Zakotvit manuál do fakultních předpisů.* • *Manuál bude veřejně dostupný na webových stránkách FSS a bude mít anglickou verzi.*	*12,13,14,15,16,17*	*Q2/2021 - Q4/2021*	*Projektová pracovní skupina ve spolupráce s RMU Odborem pro personální řízení*	• *Dokument*
OTM-R ***17. Zpracovat manuál – Kariérní řád pro výzkumné pracovníky*** *na FSS ve spolupráci s celouniverzitním opatřením.*	*12,13,14,15,16,17*	*Q3/2021 - Q4/2022*	*Projektová pracovní skupina ve spolupráce s RMU Odborem pro personální řízení*	• *Kariérní řád*
OTM-R ***18. Vytvořit systém inzerce volných pracovních míst*** *na pracovních portálech včetně zahraničních portálů.*	*12,13*	*Q1/2021 - Q4/2021*	*Projektová pracovní skupina*	• *Dokument*
OTM-R ***19. Realizovat školení vedoucích pracovníků*** • *Kvalifikovanou účast vedoucích pracovníků v komisích výběrového řízení.*	*12,13,14,15,16,17*	*Q2/2021 - Q2/2022*	*Projektová pracovní skupina*	• *Počet proškolenýc h osob*

• *Nastavit jasná pravidla pro výběrovou komisi, která budou sloužit k posouzení zásluh a předností kandidátů výběrového řízení.*				
OTM-R **20. *Vypracovat on-line dotazník,*** *pro získání zpětné vazby uchazečů k výběrovému řízení.*	*12,13,14,15,16,17,34*	*Q1/2021 - Q2/2021*	*Projektová pracovní skupina*	• *On-line dotazník* • *Statistiky*

The establishment of an Open Recruitment Policy is a key element in the HRS4R strategy. Please also indicate how your organisation will use the Open, Transparent and Merit-Based Recruitment Toolkit and how you intend to implement/are implementing the principles of Open, Transparent and Merit-Based Recruitment. Although there may be some overlap with a range of actions listed above, please provide a short commentary demonstrating this implementation. If the case, please make the link between the OTM-R checklist and the overall action plan.

Společným cílem FSS ve spolupráci s MU je v rámci zavedení HR Award aktualizovat Řád výběrového řízení MU. Pro platnost doplněného Řádu výběrového řízení MU je třeba, aby byl aktualizován na úrovni univerzity, odsouhlasen Akademickým senátem MU a posléze registrován na Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy.

Reflektování OTM-R politiky na FSS je (ve spolupráci s univerzitou) jedním z hlavních cílů, ke kterým se fakulta v akčním plánu zavazuje. Dosavadní Řád výběrového řízení MU, kterým se fakulta při náboru nových zaměstnanců řídí, je třeba aktualizovat a doplnit dle principů HR Award a upravit tak, aby byl v souladu s OTM-R politikou. V oblasti náboru výzkumných pracovníků chybí fakultní zpracování metodiky, která by nábor usnadňovala. Zpracovaná fakultní metodika náboru a výběru výzkumných pracovníků bude sloužit k zjednodušení administrativní agendy a bude jasně definovat metody a kritéria hodnocení při výběrových řízeních. Dále bude sloužit k větší transparentnosti náboru a k vedení statistik. Fakultní manuál pro přijímání nových zaměstnanců bude veřejně dostupný a bude mít anglickou verzi.

Dalším důležitým krokem v oblasti OTM-R politiky bude školení členů komise výběrového řízení a systematizace způsobu inzerce pracovních pozic na českých i zahraničích pracovních portálech.

V rámci OTM-R politiky bude třeba na fakultě ve spolupráci s univerzitou zpracovat Kariérní řád pro výzkumné pracovníky. Existuje koordinační skupina na úrovni RMU, která se zavazuje Kariérní řád pro výzkumné pracovníky zpracovat.

V rámci fakultní OTM-R politiky bude definována pozice PostDoc. Konkrétně bude popsána pracovní náplň a kariérní rozvoj této pozice a budou nastaveny podmínky a systém péče o zahraniční PostDoc.

If your organisation already has a recruitment strategy which implements the principles of Open,

Transparent and Merit-Based Recruitment, please provide the web link where this strategy can be found on your organisation's website:

As stated in the Action Plan, our faculty is now working on OTM-R policy, which means that at the moment the available document is MU Selection Procedure Regulations:

URL:
https://is.muni.cz/do/mu/Uredni_deska/Predpisy_MU/Masarykova_univerzita/Vnitrni_predpisy_MU/Rad_vyberoveho_rizeni/Rad_vyberoveho_rizeni_Masarykovy_univerzity__ucinny_od_5._1._2018_.pdf?info=1

4. IMPLEMENTATION

General overview of the expected implementation process:

V rámci Masarykovy univerzity obdržela certifikát HR Award Přírodovědecká fakulta MU a výzkumný ústav CEITEC MU. Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity proto vstupuje do procesu samostatně a zavazuje se implementovat své závazky z akčního plánu. Fakultní strategie HRS4R je v souladu s fakultním i univerzitním strategickým plánem. Fakulta sociálních studií usiluje o zavedení HRS4R s finanční podporou projektu Evropské unie Rozvoj lidských zdrojů a dalších strategických oblastí pro podporu výzkumu na MU (HR4MUII). Cílem je nastavit strategické řízení lidských zdrojů, transfer technologií, open access a popularizaci vědy na fakultní i univerzitní úrovni.

Fakulta sociálních studií je třetí nejmladší fakultou Masarykovy univerzity, vznikla v lednu roku 1998. Z hlediska Organizačního řádu MU fakulta představuje samostatné pracoviště, které autonomně hospodaří s přiděleným rozpočtem. Deklaruje se jako výzkumná fakulta, kde jsou velmi úzce propojeny vědecké a vzdělávací cíle a aktivity. Vnitřně je rozčleněna na katedry (7) a výzkumná pracoviště (3). Tato struktura umožňuje úzké a efektivní propojení výzkumu a vzdělávacích aktivit ve všech sociálně vědních oborech, které se na fakultě rozvíjejí (tj. psychologie, sociologie, sociální politika a sociální práce, politologie, mezinárodní vztahy a evropská studia, environmentální studia, mediální studia a žurnalistika). Fakulta poskytuje prestižní vzdělávání univerzitního typu v sociálních vědách pro celkem 3250 studentů.

Fakulta sociálních studií je mladou fakultou. Je řízena rozsáhlými univerzitními předpisy a strategiemi, které jsou následně pro účely sociálních věd doplňovány fakultními předpisy.

Obsazování nově vytvořených pracovních míst probíhá v souladu s předpisy Masarykovy univerzity (dále MU).

Na fakultní úrovni byly sestaveny tři pracovní skupiny HR Award.
Pracovní skupina HR, kterou tvoří zástupci výzkumných pracovníků na pozicích R1-R4 ze všech kateder, ústavů a institutu. Pracovní skupina se podílela na přípravě GAP analýzy a akčního plánu ve spolupráci s HR manažerkou.
Projektová skupina HR zajišťuje personální agendu a projektové výstupy HRS4R.
Dohlížející komise (vedení fakulty) garantuje realizaci navržených aktivit v souladu se strategií fakulty. Implementace konkrétních návrhů akčního plánu fakulty bude řízena ve spolupráci tajemníka fakulty, dohlížející komise, HR manažera, pracovní skupiny a projektové skupiny.

GAP analýza FSS byla zpracována na základě výstupů on-line dotazníkového šetření, které bylo připraveno a odesláno všem zaměstnancům fakulty (211 výzkumným pracovníkům s návratností 49,8 %, Ph.D. studentům s návratností 10,1 % a administrativním pracovníkům s návratností 70,3 %). Dotazník byl navržen skupinou odborníků a zástupců z více fakult na univerzitní úrovni. Fakultu sociálních studií při sestavování dotazníku zastupovali 3 odborníci (proděkan pro strategii a rozvoj a dva výzkumní pracovníci z katedry sociologie). Finální verze dotazníku byla revidována fakultní pracovní skupinou. Fakultní dotazník měl anglickou verzi a zkrácenou verzi pro administrativní pracovníky. Výstupy dotazníkového šetření doplnily informace z organizovaných fokusních skupin k principu nediskriminace.

Navrhované akce jsou naplánovány zejména na dvouleté období, následně bude provedeno nové dotazníkové šetření a akční plán bude aktualizován v návaznosti na výstupy z dotazníků.

Základním cílem fakulty je poskytovat kvalitní vzdělávání. Studenti, kteří o studium na FSS mají zájem procházejí přijímacím řízením. V posledních letech se daří navyšovat počty studijních programů v anglickém jazyce a rozvíjí se spolupráce s kvalitními zahraničními univerzitami.

V oblasti vědy a výzkumu se výzkumným pracovníkům fakulty daří rozvíjet kvalitní výzkumné projektové granty, díky kterým fakulta v roce 2019 získala 86 mil. Kč. Všechny projekty prošly náročnou soutěží a zejména úspěch v grantových výzvách H2020 či GA ČR potvrzují zvyšování kvality vědy na fakultě.

V oblasti internacionalizace roste nárůst studijních a pracovních programů, který v roce 2019 překročil 300 osob. Fakulta nabízí 1 bakalářský a 9 navazujících magisterských programů v angličtině. Je pravidlem, že fakulta hostí v rámci programu Fulbright-Masyryk University Distinguished Chair in Social Studies zahraniční profesory.

V oblasti třetí role univerzity se fakultě podařilo ve spolupráci s městskou částí Brno-střed otevřít sdílené bydlení mladých dospělých z dětských domovů a studentů MU. Projekt Symbios nabídl možnost samostatného bydlení pro 8 mladých dospělých a 8 studentů MU. Další zajímavý projekt, Fakescape, nabízí základním a středním školám aktivitu kombinující prvky únikové a deskové hry, která podporuje mediální gramotnost, kritické myšlení a odolnost vůči dezinformacím. Díky iniciativně studentského spolku si tak mohlo vyzkoušet aktivitu více jak 13 000 studentů a studentek.

Masarykova univerzita, potažmo fakulta jsou zřízeny jako veřejné instituce, které mají vícezdrojové

financování a pracují s přidělenými finančními prostředky ze státního rozpočtu České republiky a podáváním různých typů projektů a grantů.

Make sure you also cover all the aspects highlighted in the checklist below, which you will need to describe in detail:

Checklist	***Detailed description and duly justification**
How will the implementation committee and/or steering group regularly oversee progress?	Členové řídící komise budou pravidelně 2x ročně informováni o aktuálním stavu akčního plánu a plnění jeho návrhů. Tímto způsobem bude kontrolováno plnění akčního plánu a v případě potřeby budou nastaveny operativní opatření. Členové řídící komise budou při naplňování akčního plánu aktivně zapojeni do vytváření strategických dokumentů, které vzniknout v rámci HRS4R. Členové řídící komise budou poskytovat celému procesu HRS4R podporu. Pracovní tým (projektová skupina a pracovní skupina) se budou pravidelně scházet a vyjadřovat k dokumentům a postupům, které budou v rámci HRS4R připravovány. Z původní pracovní skupiny se vytvoří nová dílčí projektová pracovní skupina dle témat a oblastí. Koordinaci aktivit bude řídit tajemník fakulty ve spolupráci s HR manažerem.
How do you intend to involve the research community, your main stakeholders, in the implementation process?	• Všichni výzkumní pracovníci byli v průběhu příprav a sběru dat do GAP analýzy informováni o aktualitách spojených s HRS4R formou zápisů z porad vedení a společného setkání pracovníků 1/2020. Výstupy z GAP analýzy a návrhy v akčním plánu byly prezentovány zaměstnancům prostřednictvím on-line setkání 10/2020. • Pracovní skupina, složena z výzkumných pracovníků na pozicích R1-R4 a zastoupena jednotlivými pracovišti, se bude vyjadřovat k jednotlivým návrhům z akčního plánu a bude spolupracovat na vytváření potřebných dokumentů. • Výzkumní pracovníci budou dále do implementace akčního plánu zapojeni formou školení pracovníků

	a na pravidelných setkáních zaměstnanců fakulty. O aktualitách HRS4R budou informováni formou zápisů z porad vedení a prostřednictvím jiných komunikačních kanálů. • Koncem roku 2022 bude provedeno nové dotazníkové šetření všech zaměstnanců fakulty a budou nastaveny jednotlivé kroky pro plnění dlouhodobých návrhů z akčního plánu a akční plán bude dle nových dotazníkových výstupů aktualizován do roku 2025.
How do you proceed with the alignment of organisational policies with the HRS4R? Make sure the HRS4R is recognized in the organisation's research strategy, as the overarching HR policy.	Řídící komise je složena z managementu fakulty a od počátku monitorovala zpracování GAP analýzy, OTM-R, akčního plánu a dokumenty připomínkovala. Řídící komise bude nadále monitorovat a dohlížet na plnění akčního plánu fakulty. V rámci fakulty návrhy z akčního plánu reflektují fakultní a univerzitní strategie HRS4R. Připravuje se nový Strategický plán MU na období 2021–2028, který bude odrážet HRS4R. Strategický plán FSS 2021-2028 bude v souladu s tímto novým Strategickým plánem MU.
How will you ensure that the proposed actions are implemented?	Zajištění implementace navržených akcí bude monitorováno: • Zodpovědné osoby, které jsou uvedeny u jednotlivých návrhů akčního plánu budou dohlížet na dodržení termínů a plnění indikátorů. Návrhy z akčního plánu jsou většinou neinvestiční, jsou závislé na čase zodpovědných osob a spolupráci pracovních skupin.
How will you monitor progress (timeline)?	Konkrétní návrhy v akčním plánu mají stanovený termín, do kdy mají být splněny. Na vytváření jednotlivých dokumentů z akčního plánu bude spolupracovat řídící komise ve spolupráci s HR manažerem, s pracovní a projektovou skupinou, a s jednotlivými odbory RMU. Řídící komise bude proces doplňovat a podporovat.
How will you measure progress (indicators) in view of the next assessment?	Každý návrh z akčního plánu má výstup definovaný tak, že je dobře kontrolovatelný a dá se určit, zda byl konkrétní návrh realizován a uskutečněn. Jedná se zejména o tvorbu dokumentů, manuálů či nových portálů. Průběh školení

	bude měřen na počet uspořádaných školení a počet proškolených osob a budou vedeny statistiky. V rámci tvorby druhého akčního plánu bude možné nastavit další kontrolní systém, který bude odrážet posun směrem k vhodnosti daných nastavení. Celý proces bude sledovat HR manažer, pracovní skupina a dohlížející komise (management fakulty).

Additional remarks/comments about the proposed implementation process:

K zavedení HRS4R přistupuje Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity samostatně. V Akčním plánu FSS jsou procesy, které lze implementovat na fakultní úrovni. Zároveň jsou v Akčním plánu oblasti, které je nutné realizovat ve spolupráci s Masarykovou univerzitou a vedením univerzity. Jsou jimi např.: aktualizace Řádu výběrového řízení, zavádění OTM-R politiky, vznik Kariérního řádu, definování strategií pro Ph.D. studenty a nastavení systému vzdělávání pro PostDoc.