

SETKÁNÍ PRACOVNÍ SKUPINY HR

- Aktuální stav Akčního plánu – nové akce
- Návrh Site Visit
- Nová Charta

AKTUÁLNÍ STAV AKČNÍHO PLÁNU – NOVÉ AKCE

N5 Implementovat transparentní systém hodnocení pracovníků

Aktuální stav **PROBÍHÁ**

[Představení konceptu](#)

N6 Vytvořit strategii efektivního rozvoje a udržitelnosti infrastruktury UNI/CPS pro potřeby současné společnosti

Aktuální stav **PROBÍHÁ**

N7 Podporovat rozvoj odborných kompetencí pracovníků zajišťující realizaci a rozvoj celoškolských studijních programů

Aktuální stav **PROBÍHÁ**

N8 Rovné zastoupení akademických pracovníků UNI v rámci Akademického senátu UTB

Aktuální stav **PROBÍHÁ**

N9 Rozvíjet systém vertikální komunikace na UNI/CPS

Aktuální stav **PROBÍHÁ – kolegia CPS**

PŘÍKLAD MOŽNÉ AGENDY SITE VISIT HRS4R SCI MUNI

- **9:00-9:30** **Zahájení:** Představení vedení fakulty, zástupci rozšířeného kolegia děkana = HR Award Řídící skupina (proděkani, předseda AS) a Pracovní skupina (ředitelé ústavů, vedoucí personálního odd.) a zástupci fakultního týmu HR Award
- **9:30-11:15** **Prezentace implementace HR strategie (HRS4R SCI MUNI) – Etika a profesionalita, Nábor, Pracovní podmínky, Vzdělávání a rozvoj:** zástupci fakultního týmu HR Award, vedení fakulty, zástupci rozšířeného kolegia děkana = HR Award Řídící skupina (proděkani, předseda AS) a Pracovní skupina (ředitelé ústavů, vedoucí personálního odd.). Témata dle skupin principů Charty a Kodexu: Etické a profesionální aspekty výzkumu, Nábor, Pracovní podmínky, Vzdělávání a rozvoj)
- **11:15-11:30** Přestávka: Soukromý prostor hodnotitelů
- **11:30-12:30** **Rozhovory s vědci R3 + R4,** zástupci fakultní fokusní skupiny: docenti, profesoři, ak.výzkumní pracovníci a neakad.výzkumníci III a IV (10-15 lidí)
- **12:30-12:45** Krátká prohlídka areálu Kotlářská
- **12:45-14:15** Přesun na Kampus, Oběd&Krátká prohlídka Kampusu
- **14:15-15:00** **Rozhovory s vědci R2,** zástupci fakultní fokusní skupiny: postdoc, odborní asistenti, ak.výzkumní pracovníci a neakad.výzkumníci II (10-15 lidí)
- **15:00-15:45** **Rozhovory s vědci R1,** zástupci fakultní fokusní skupiny: PhD studenti, neakad.výzkumníci I (10-15 lidí)
- **15:45-16:35** **Rozhovory s podpůrným personálem:** zástupci pracovišť děkanátu a administrativy ústavů (personální, projektové, PR, IT, PR, Doktorské studium a internacionalizace (cca 10 lidí)
- **16:30-16:45** Přestávka: Soukromý prostor hodnotitelů
- **16:45-17:15** **Shrnutí:** předběžné dojmy z implementace SCI MUNI HRS4R – hodnotitelé, zástupci HR Award týmu a vedení fakulty

PŘÍKLADY OTÁZEK

Introduction

1. Please briefly describe your position within the institution.
2. Please briefly describe your role in relation to Human Resources Strategy for Researchers (when, how).
3. Please briefly describe why your institution decided to take part in the HRS4R (including link to the overall strategy of the institution).

Questions to Focus on in a Presentation for the Site Visit

About the HRS4R process and implementation

1. Could you describe the mechanism that you put in place to monitor/report on the progress of the implementation of the actions?
2. What about indicators (pertinence, collect, report)?
3. Do you consider that the implementation of the Action Plan is successful?
4. Does the HRS4R system embed in the institutional strategic plan? Explain how.

Questions to Focus on in a Presentation for the Site Visit

About the HRS4R process and implementation

5. What do you think are the institutional / individual actual benefits from the implementation?
6. What have been the success factors for implementation (Commitment of the board, stakeholder engagement in drafting the Action Plan, monitoring, etc.)?
7. Did you face some changes that impacted the process? What? When? How?
8. Did you organise/plan internal/external awareness-raising actions on the Charter and the Code and HRS4R? How and whom?
9. What can you do for improving the efficiency of implementation?

Questions to Focus on in a Presentation for the Site Visit

Results from the implementation of the HRS4R

1. What are you proud of? Achievements, process, collaboration?
2. Do you consider that the actions defined have met their objectives?
3. Do you identify any unexpected results stemming from the actions?
4. Do you consider that overall the implementation of the HRS4R has improved the recruitment process/work environment?

Questions to Focus on in a Presentation for the Site Visit

Additional questions

1. What is, according to you, the added-value of the HRS4R?
2. What are the strengths and weaknesses of such a strategy?
3. How do you envisage the future/next steps of the strategy?
4. Any other comments?

Possible Questions from Assessors

Face to face meeting with the researchers

1. What do you think about your working conditions?
2. What can be better? Why? Any idea for improvement?
3. What do you think are the main gaps to be filled (urgently)?
4. Have you the opportunity to contribute to the improvement of the working conditions?
5. How were you involved in the HRS4R process? When? (survey, focus group, ...)
6. Do you have any suggestion for improving the researchers' involvement in the process?
7. How does the institution explain/let know about the priorities given in this field?

Nová Evropská charta: Účinnost ENG

On 18 December 2023 the Council Adopted the [“Council Recommendation on a European framework to attract and retain research, innovation and entrepreneurial talents in Europe”](#).

Since the new Charter for Researchers (Annex 2 to the Council Recommendation) will substitute the old 2005 Charter & Code, many institutions in the HRS4R process or considering entering it are wondering whether they shall use the 2005 version of the Charter & Code, or the newly adopted Charter for Researchers.

Please, find hereafter the information on the transition from the 2005 Charter & Code that was already provided at the Conference on Research Careers (21-22 November 2023). As the Council recommendation clarifies, “The revision [of the Charter & Code] should not prejudice the institutions that have endorsed the principles of the existing Charter and Code for Researchers. They should be considered as continuing to endorse the Charter and Code for Researchers in the new version. This should apply notably to the institutions that have entered the HRS4R process, of which the endorsement of the Charter and Code for Researchers constitutes the first step.” [COM/2023/436, recital 41, p.22].

According to the same rationale, the transition from the 2005 Charter & Code to the new Charter for Researchers, will be as smooth as possible.

Therefore, the institutions having already started to work on their internal review in the context of a HRS4R phase, shall continue to refer to the 2005 Charter & Code until the end of the ongoing phase. After the successful completion of the said phase, the Institution will undertake the work for the following HRS4R phase under the new Charter.”

In addition, no transition to the newly adopted Charter for Researchers can be done before the full implementation of the renewed HRS4R Module (the e-Tool) in the upcoming Talent platform. This is expected in the course of 2024, and, in due time, ample information will be disseminated to the HRS4R and Euraxess community.

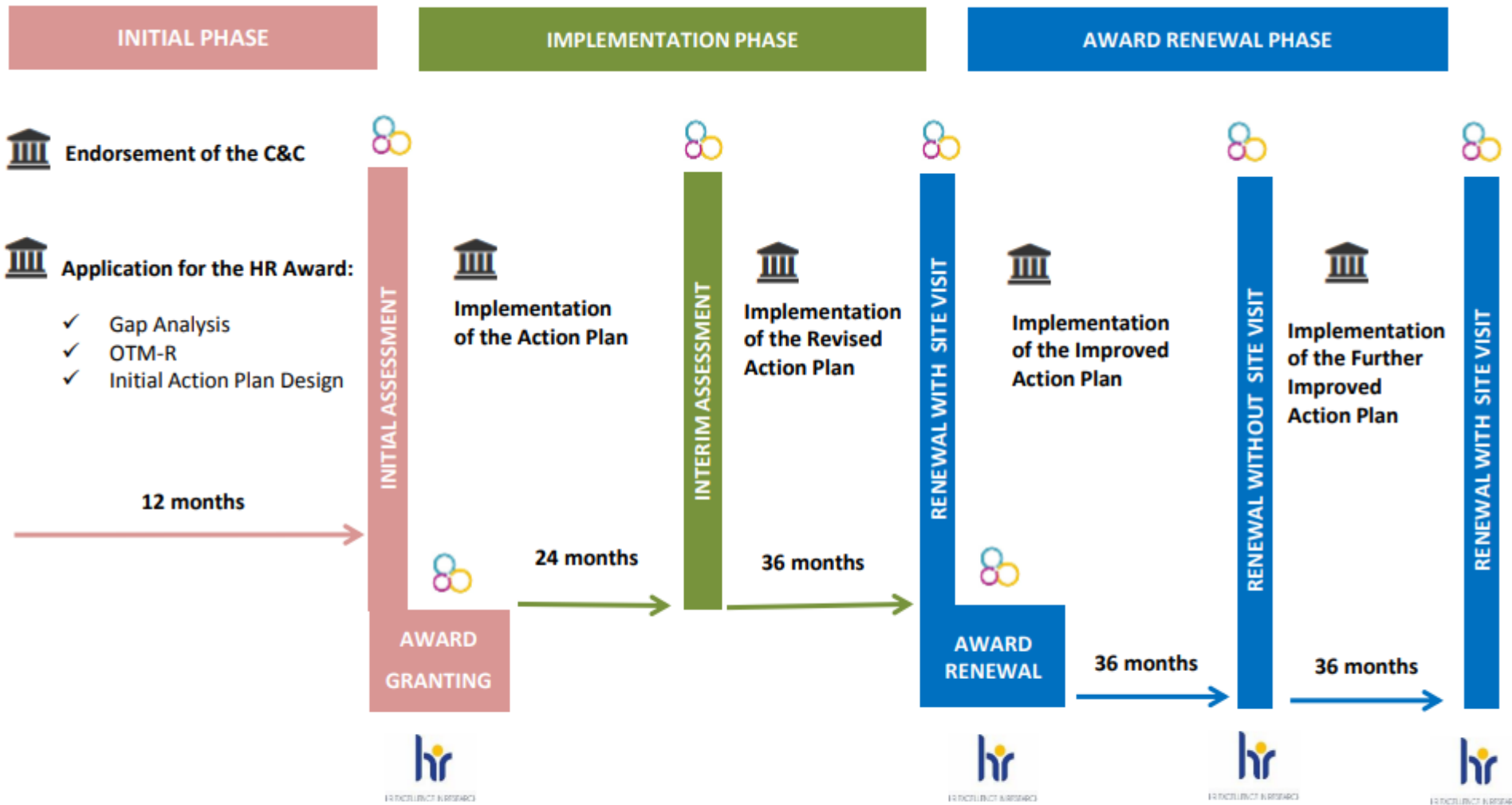
In a nutshell:

- Until the launch of the new HR Excellence in Research module (e-tool) under the Talent Platform in mid-2024, all institutions shall continue their work under the 2005 Charter & Code.
- After that moment, any Institution that submitted its internal review under the 2005 Charter & Code will be assessed under that same document.
- Once the new HRS4R module (e-tool) will be launched under the Talent Platform, it will implement the HRS4R process under the newly adopted Charter for Researchers.
- To guarantee a smooth transition to the New Charter for Researchers, after that moment
 - the institutions starting their work for a new HR phase (Initial, implementation, or renewal) after the introduction of the HRS4R module of the Talent Platform, shall do this so solely under the newly adopted Charter for Researchers.
 - the institutions having already started to work on their internal review under the 2005 Charter & Code, shall continue to do so until the end of the ongoing phase. After the successful completion of that phase, the Institution will undertake the work for the following HRS4R phase under the new Charter for Researchers.
 - In case an institution, having already started to work on their internal review under the 2005 Charter & Code, wishes to do an early transition and submit its internal review in the new HRS4R module under the Charter for Researchers, it is free to do so. This is done under the responsibility of the Institution, as any eventual encoding done under the old e-Tool will not be transferred to the new e-Tool.
 - The latter case will not be considered valid ground for requesting an extension of the deadline.
- The phase out/phase in period will continue for three years (the duration of a full HRS4R renewal phase) from the launch of the new HRS4R module under the talent platform.
- After 2026, no new internal review under the 2005 Charter & Code will be possible anymore, and the old HRS4R e-Too will not be accessible anymore (eventual exceptions will be evaluated on a case-by-case basis).

Nová Evropská charta pro výzkumné pracovníky

Účinnost – stručný neoficiální překlad:

- Až do spuštění nového modulu HRS4R pod „Talent“ platformou v eToolu v polovině 2024 se budou všechny instituce řídit Chartou a Kodexem z roku 2005.
- I po spuštění nového modulu bude každá instituce, která odevzdala své poslední sebehodnocení (internal review, interní revizi) podle staré Charty z roku 2005, hodnocena podle staré Charty.
- Nový modul pod „Talent“ platformou bude obsahovat principy nové Charty.
- **Aby byla zaručen hladký přechod na novou Chartu:**
 - Instituce, které po zavedení „Talent“ platformy v eToolu začnou pracovat na nějaké nové fázi (Initial, Interim implementation nebo Renewal), už budou pracovat výhradně podle nové Charty.
 - Instituce, které již začaly pracovat na své interní revizi podle Charty a Kodexu z roku 2005, budou pokračovat pod starou Chartou až do konce probíhající fáze. Po úspěšném dokončení započaté fáze již budou pokračovat v nové fázi podle nové Charty.
 - Pokud chce instituce, která začala pracovat na své interní revizi podle staré Charty, přejít na novou Chartu dříve a svou interní revizi odevzdat v novém modulu, může tak učinit na vlastní odpovědnost, protože případné kódování provedené podle starého e-Toolu nebude do nového e-Toolu převedeno.
 - Tento dobrovolný přechod na novou Chartu nebude považován za platný důvod pro žádost o prodloužení lhůty odevzdání interní revize.
- Období postupného přechodu bude trvat tři roky (tj. doba trvání celé Renewal fáze = obnovy HRS4R) od spuštění nového modulu v rámci „Talent“ platformy.
- Po roce 2026 už nebude možné realizovat nové interní revize podle staré Charty z roku 2005 a starý e-Tool již nebude přístupný (případné výjimky se posoudí případ od případu).



HRS4R- from PROGRESS to QUALITY



Institution



European Commission

Nová Evropská charta pro výzkumné pracovníky

Přehled principů

PILÍŘ 1: ETIKA, INTEGRITA, GENDER A OTEVŘENÁ VĚDA ETHICS, INTEGRITY, GENDER AND OPEN SCIENCE	1. (1) ETIKA A INTEGRITA VÝZKUMU	1. ETHICS AND RESEARCH INTEGRITY
	2. (2) SVOBODA VĚDECKÉHO VÝZKUMU	2. FREEDOM OF SCIENTIFIC RESEARCH
	3. (3) OTEVŘENÁ VĚDA	3. OPEN SCIENCE
	4. (4) GENDEROVÁ ROVNOST	4. GENDER EQUALITY
	5. (5) PŘIJÍMÁNÍ ROZMANITOSTI	5. EMBRACING DIVERSITY
	6. (6) VÝZKUMNÝ PRACOVNÍK	6. THE RESEARCHER
	7. (7) VOLNÝ POHYB VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ	7. FREE CIRCULATION OF RESEARCHERS
	8. (8) UDRŽITELNOST VÝZKUMU	8. SUSTAINABILITY OF RESEARCH
PILÍŘ 2: HODNOCENÍ, PŘIJÍMÁNÍ A KARIÉRNÍ POSTUP VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ RESEARCHERS ASSESSMENT, RECRUITMENT AND PROGRESSION	1. (9) HODNOCENÍ VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ	1. RESEARCHERS' ASSESSMENT
	2. (10) PŘIJÍMÁNÍ PRACOVNÍKŮ	2. RECRUITMENT
	3. (11) VÝBĚR	3. SELECTION
	4. (12) KARIÉRNÍ POSTUP	4. CAREER PROGRESSION
PILÍŘ 3: PRACOVNÍ PODMÍNKY A POSTUPY WORKING CONDITIONS AND PRACTICES	1. (13) PRACOVNÍ PODMÍNKY, FINANCOVÁNÍ A MZDY	1. WORKING CONDITIONS, FUNDING AND SALARIES
	2. (14) STABILITA ZAMĚSTNÁNÍ	2. STABILITY OF EMPLOYMENT
	3. (15) SMLUVNÍ A ZÁKONNÉ POVINNOSTI	3. CONTRACTUAL AND LEGAL OBLIGATIONS
	4. (16) ŠÍŘENÍ A VYUŽÍVÁNÍ VÝSLEDKŮ	4. DISSEMINATION AND EXPLOITATION OF RESULTS
PILÍŘ 4 : KARIÉRA VE VÝZKUMU A ROZVOJ TALENTŮ RESEARCH CAREERS AND TALENT DEVELOPMENT	1. (17) OCEŇOVÁNÍ ROZMANITÝCH KARIÉR VE VÝZKUMU	1. VALUING DIVERSE RESEARCH CAREERS
	2. (18) PROFESNÍ ROZVOJ A PORADENSTVÍ	2. CAREER DEVELOPMENT AND ADVICE
	3. (19) PRŮBĚŽNÝ PROFESNÍ ROZVOJ	3. CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT
	4. (20) DOHLED A ODBORNÉ VEDENÍ	4. SUPERVISION AND MENTORING