

HRS4R Faculty of Science MU - AKČNÍ PLÁN 2025-2027  
(HR Excellence in Research Award)



#	Položka Akčního plánu	Položka Akčního plánu - detail	Original Action Plan	Status Renewal 2025	Responsible Unit	Current Status
24	Implementační plán genderové rovnosti SCI MUNI	Genderová senzitivita a rovnost jsou na fakultě důležitými tématy, jak také potvrzují výstupy Dotazníku 2020 i 2023, včetně ale nejenom tématu transparentnosti hodnocení ve vazbě na odměňování. Plánované aktivity: A. Spolupráce při tvorbě a realizaci Plánu genderové rovnosti na univerzitní úrovni a jeho promítnutí do dokumentace a implementace na úrovni fakulty. B. Zpracování koncepce genderové rovnosti do Dlouhodobého strategického záměru fakulty 2021+. Zvýšit informovanost, realizovat analýzu odměňování, zvlášť využití nástroje Logib (Paygap Analysis). Bue na úrovni MUNI C. Částečně bude důležité téma genderové rovnosti řešeno také projektem OPZ+, kde jsme získali finanční podporu, včetně realizace druhého fakultního genderového auditu, ze kterého vyčítáme další konkrétní podněty. Zaměření bude především na manažment mateřských a rodičovských dovolených a na flexibilní formy práce celkově. Položka se proto přesouvá do cyklu 2024-27 v návaznosti na MU plán implementace.	2020 - 24	Extended	Thematic Workgroup Functional Vice-Dean for Quality HRA Dpt. HR Dpt. RMU HRA HRA Work Group (Dpt. Heads) HRA Steering Committee (Dean's Board)	Current outputs of this item are 1. University GEP: <a href="https://www.muni.cz/media/3371580/gender_equality_plan_mu_gep_mu_en.pdf">https://www.muni.cz/media/3371580/gender_equality_plan_mu_gep_mu_en.pdf</a> 2. Website Gender and Sexual Harassment Prevention: <a href="https://www.sci.muni.cz/en/careers-at-the-sci-muni/ethics-at-the-workplace/gender-and-sexual-harassment-prevention">https://www.sci.muni.cz/en/careers-at-the-sci-muni/ethics-at-the-workplace/gender-and-sexual-harassment-prevention</a> 3. 100% faculty salaries analysed within the Faculty Gender audit 2021 with no major finding in the area of a potential PayGap: <a href="https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hrsr/news/521104a-gender-audit-at-the-faculty-of-science-mu">https://www.sci.muni.cz/en/about-us/hrsr/news/521104a-gender-audit-at-the-faculty-of-science-mu</a> 4. 2024 re-audit: The re-audit results showed a good level of gender equality at our faculty; however, the management of maternity and parental leaves requires further improvement. These measures are now being implemented as part of the OPZ+ program. 5. 2025 questionnaire survey among employees under 45 and managers - outputs are being analysed
26	Komunikace pravidel kariéřního rozvoje	Zvýšení povědomí o možných cestách kariéřního rozvoje na fakultě a související komunikace. Výsledky průzkumu mezi zaměstnanci v roce 2020 ukazují poměrně nízké povědomí o existenci nového kariéřního řádu a možnostech kariéřního rozvoje na pracovištích fakulty. Dotazník 2023 znovu ukazuje důležitost odstraňování bariér, důležitostí role vedoucích pracovníků v komunikaci, potřebu zlepšit informovanost. Z toho vyplývá, že tato položka byla naplněna pouze částečně a přesunujeme ji do cyklu 2024-27, kde ji plánujeme rozšířit zohledněním nové vydané European Competence Framework for Researchers.	2020 - 24	Extended	HRA Dpt. HR Dpt. HRA Work Group (Dpt. Heads)	Current outputs of this item are 1. Career Code Directive: <a href="https://m.muni.cz/ds/sci/normy/54/5419-02/7lang-en">https://m.muni.cz/ds/sci/normy/54/5419-02/7lang-en</a> 2. Familiarity with the Career Code has become part of the Onboarding process. 3. All employees have been made aware of the Career Code.
33	Zlepšení pracovních podmínek	Výsledky dotazníkového šetření 2020 i 2023 ukazují, že je značný zájem o zařízení péče o děti. V blízkosti druhého sídla fakulty v centru města bylo univerzitou zřízeno druhé dětské zařízení, doplňující zařízení na Kampusu (Elánek). Dotazníkové šetření 2023 ukazuje nespokojenost s Elánkem (cena, nedostatečná komunikace v angličtině). Na základě mmj. i našeho podnětu MU hledá řešení, dalšího dodavatele. V rámci projektu opz+ plánujeme vyřešit krátkodobé hlídání dětí v rámci fakulty, které by bylo cenově velmi příznivé. V tomto projektu bychom také rádi realizovali přebalovací pulty a koutek pro děti. Výsledky dotazníkového šetření 2020 i 2023 přináší požadavek na zlepšení stravování v lokacích Kampus i Koteláská. Fakulta bude nadále sledovat a předávat zpětnou vazbu dodavatelům služby. Nedávno byl také proveden celouniverzitní průzkum spokojenosti se stravováním, kde očekáváme související univerzitní opatření. Dotazníkové šetření 2023 také přináší požadavek podpory Work-life balance. Toto téma je částečně řešeno projektem OPZ+ (Flexibilní pracovní kultura, kde jsme získali finanční podporu). A zároveň se toto téma začíná řešit na celouniverzitní úrovni. Dále přidáváme položku Rozšíření komunikace o možnostech podpory návratu vědy/vědců po přerušení kariéry (např. program Career Restart aj.)	2020 - 24	Extended	Faculty Bursar HR Dpt. HRA Dpt.	Current outputs of this item are 1. One of the children's groups at Elánek already offers communication in English. 2. We also have a collaboration with Loučka, which provides short-term childcare at a lower cost. We continue to search for additional solutions, thanks in part to the OPZ+ project. 3. We are looking for a better solution. 4. Evaluation on quality of catering is not improved yet. 5. MU measurements after Survey on quality of catering: <a href="https://www.em.muni.cz/en/news/17158-canteens-to-offer-affordable-menus-priced-at-czk-85">https://www.em.muni.cz/en/news/17158-canteens-to-offer-affordable-menus-priced-at-czk-85</a>
34	Vytvoření procesu pro administraci odcházejících zaměstnanců	Vytvoření offboarding procesu pro technickou administraci odcházejících zaměstnanců. Zavedení checklistů IT, bezpečnost, správa budov, personální (exit rozhovory, analýzy statistik odchodovosti).	2024 - 27	Will be completed by 6/2025	HRA Dpt. HR Dpt. IT Dpt. Faculty Dpt.	Indicators: 1. [weblink to existing process document] 2. [# of leaving employees administered within the process] 3. [# of employees leaving within the first 12 months] 4. [# of employees leaving due to performance issues], 5. [exit interview feedback] Last 3 indicators were re-considering as they were not completed within AP 8 Onboarding Process
35	Revize a aktualizace Pravidel a Příručky k VŘ	Revize a aktualizace Pravidel a Příručky k VŘ Dotazník 2023: Spokojenost s podporou děkanátu a efektivitou procesu je poměrně vysoká, ale čtení odpovědí obsahují řadu návrhů, především co se týče admin. podpory procesu. Plánované aktivity: Aktualizovat die výstupů dotazníku, nového ŘVŘ MU, změna struktury inzerátu na portálu Euraxess a die průběžných návrhů vycházejících z praxe	2024 - 27	Will be completed by 6/2025	HRA Dpt. HR Dpt. IT Dpt. HRA Work Group (Dpt. Heads)	Indicators: 1. [weblink to updated OTM-R Policy]. 2. [weblink to updated Recruitment Guideline] 3. [weblink to offboarding enquiry] Current outputs: 1. The review of materials has been completed. 2. An exit survey will be included as part of the offboarding process. 3. The comparison of job postings from MUNI and other institutions on the Euraxess portal will be completed by April 2025.
36	Revize a aktualizace procesu Adaptace	Revize a aktualizace existujícího směrnice Adaptace: navázat na elektronickou podobu postupně zaváděné aplikace.	2024 - 27	Will be completed by 9/2025	HRA Dpt. HR Dpt. MU IT Dpt. (ÚVT)	Indicators: 1. [weblink to existing process document]. 2. [% of newcomers administered using the Onboarding eTool]
37	Formulování postupu pro řešení konfliktů na úrovni PŘF	Dotazník 2023 ukazuje malou informovanost respondentů jak využívat existující univerzitní mechanismy. Z odpovědí vyplývá výskyt neetického chování na fakultě cca 21 % v oblasti mobbingu, bossingu a diskriminace. Plánované aktivity: Plánujeme popsat možnosti řešení na fakultní úrovni a navázat na proces ochrany práv na MU. Vylepšit externí web a vytvořit sekci "Etika na pracovišti" i na Zaměstnaneckém portálu (v tuto chvíli je tato sekce pouze na externím webu fakulty). Pracovat na vnitřní kultuře fakulty ve smyslu předcházení konfliktům. Udělat kampaň na roli ochránce práv MU a kampaň „jak předcházet konfliktům“ a také zajistit poučení o tom, čeho se týká pojem neetické chování. Tato položka navazuje na dokončený AP16 Ombudsman.	2024 - 27	Will be completed by 12/2025	HR Dpt. Legal Dpt. HR Dpt. Vice-Dean for Quality HRA Work Group (Dpt. Heads)	Indicators: 1. [weblink to existing procedure] 2. [# of informed employees] Current outputs are: 1. There was a campaign on the role of the MU ombudsman 2. Employees were educated on the concepts of unethical behaviour and this training became part of the onboarding process.
38	Zřízení LinkedIn profilu fakulty	Podpora budování značky Fakulty jako zaměstnavatele. Navazuje na dokončený AP14 Externí komunikace. Plánem je zřídit a aktivně udržovat fakultní profil na LinkedIn s cílem propagovat dobré jméno Fakulty.	2024 - 27	Will be completed by 6/2025	PR Dpt. Vice-Dean for External Relations	Current outputs of this item are 1. LinkedIn: <a href="https://www.linkedin.com/school/sci-muni/">https://www.linkedin.com/school/sci-muni/</a> 2. Faculty profile is "awake", need to agree on how to handle contributions and keep profile active
41	Zavedení pravidelného Newsletteru s nabídkou školení	Zavést pravidelný Newsletter s nabídkou školení pro zaměstnance PF MU Dotazník 2023 ukazuje, že respondenti se o nabídce školení nejčastěji dozvídají z emailové obálky (44 %) a z newsletterů (36 %). Tato položka navazuje na dokončený AP23 Pravidla pro vzdělávání a rozvoj. Newsletter s nabídkou školení plánujeme jednak zavést jako pravidelnou součást celofakultního Newsletteru plus využijeme funkcionality nastavení upozornění na novinky ze sekce Vzdělávání a rozvoj Portálu pro zaměstnance (tj. nastavení odebrání noviněk z Portálu). Do celofakultního Newsletteru navrhujeme přidat odkazy na další tématické newslettery cílené na konkrétní skupiny.	2024 - 27	In progress	HR Dpt. (Training Specialist) HRA dpt. PR Dpt.	Indicators: [T&D section of the Newsletter published at minimum quarterly]
42	Revize a opětovné podpoření využívání angličtiny	Dotazník 2023 znovu ukazuje částečnou nespokojenost našich zahraničních zaměstnanců s dostupností anglických překladů administrativních dokumentů a informací o ústavech. V sekci vzdělávání potřeby zaměstnanců fakulty výrazně vystupuje požadavek jazykového vzdělávání, stejně tak požadavek kurzů angličtiny vystupuje i v rozvojové části hodnocení v Evak. Plánované aktivity: Plánujeme dokončit překlady relevantních formulářů ekonomického a personálního odd. Zavést povinnost dvojjazyčných webů ústavů. Analyzovat, kdo potřebuje výuku angličtiny, tj. jaké typy pracovních pozic, jaká cílová úroveň angličtiny. Na základě analýzy aktualizovat koncepci jazykového vzdělávání ve směrnici Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců PŘF, prioritizovat angličtinu pro administrativní pracovníky. Na každém odd. děkanátu identifikovat pracovníka/y pro komunikaci v angličtině (International Staff Contact Point). Tato položka navazuje na dokončený AP6 Používání angličtiny.	2024 - 27	In progress	HRA Dpt. Faculty Bursar	Indicators: [better evaluation expressed in the Employee Survey in 2027] Current output: We are constantly continuing the process of translating forms
43	Vytvoření koncepce rozvoje manažerských dovedností	Vytvořit a zájemcům nabídnout koncepci rozvoje manažerských dovedností jako volitelného nástroje k doplnění kompetencí vedoucích pracovníků. Dotazník 2023 ukazuje potřebu zaměřit se více na kvalitu řízení. Jde o položku objevující se i v původním akčním plánu z 2018, kterou jsme doposud realizovali dílčím způsobem, teď plánujeme připravit centrální koncepci rozvoje vedoucích pracovníků v oblasti manažerských dovedností a personálního řízení, včetně hodnocení kvality hodnotitelů v procesu hodnocení zaměstnanců, finančního rozpočtu pracoviště apod. Tato položka navazuje na dokončený AP23 Pravidla pro vzdělávání a rozvoj.	2024 - 27	In progress	HR dpt. HRA dpt. MU Competence Development Centre (CERPEK)	Indicators: 1. [Concept of a Training program in place], 2. [# of supervisors and highpotentials trained within the training program]
44	Zvýšení povědomí o přínosech HR Award a nové HR strategii	Zvýšit povědomí o přínosech HR Award a nové HR strategii. Dotazník 2023: Data oproti roku 2020 ukazují snížení povědomí o projektu obecně, avšak zejména u našich zahraničních kolegů. Plánujeme vytvořit sekci základní orientace v Portálu pro zaměstnance, zvlášť také letáčky a video. Zvýšit informovanost o podpoře poskytované ze strany oddělení HR Award a personálního oddělení. Dobře komunikovat snížení administrativní zátěže zavedením nových procesů tam, kde tomu tak je, a vysvětlovat přínos nově zaváděných procesů + administrativních kroků jako nových manažerských nástrojů zvyšujících kvalitu řízení svěřených týmů, tj. práce na vnitřní kultuře fakulty.	2024 - 27	In progress	HRA Dpt. PR Dpt.	Indicators: [better evaluation expressed in the Employee Survey in 2027]
45	Prověření prostoru pro snížení administrativní zátěže	Provéřit prostor pro snížení administrativní zátěže ústavů a pracovišť. Dotazník 2023 přináší opakované stížnosti na administrativní zátěž v oblasti personálních procesů. Toto téma souvisí s výše navrhovanou ploškou AP17 (Zvýšení povědomí o přínosech HR Award a nové HR strategii). Plánované aktivity: Jsme plně odhodláni pokračovat v procesu elektronizace a zjednodušování všech administrativních agend, kde je to možné. Zaměříme se také na lepší využití administrativního personálu na úrovni ústavů a zároveň identifikujeme možnosti, kde bude možné administrativní povinnosti delegovat na podpůrný personál příslušných pracovišť. Ty budou vycházet z organizačního uspořádání a přímého rozhodnutí ředitelů jednotlivých ústavů.	2024 - 27	In progress	HR Dpt. Legal Dpt. Faculty Bursar HRA Dpt. HRA Work Group (Dpt. Heads)	Indicators: 1.[Report containing identified opportunities in place], 2. [Proposal of identified measurements - process changes in place] (e.g. utilization of existing eTool, Inet application for approving and electronic signing of documents) 3. [# of employees trained on existing administrative eTools]