

PILÍŘ 1 – ETIKA, INTEGRITA, ROVNOST POHLAVÍ A OTEVŘENÁ VĚDA

1. ETIKA A INTEGRITA VÝZKUMU		
Míra implementace:	GAP / Překážky implementace	Realizované iniciativy / Nové návrhy
++ plně implementováno +/- téměř plně implementováno -/+ částečně implementováno -- nedostatečně implementováno	Etické standardy uplatňované na našem pracovišti vycházejí z <i>Etického kodexu vědecko-výzkumné činnosti v Akademii věd České republiky</i>. Kodex je zaměstnanci vnímán jako respektovaný rámec chování, což dokládá zpětná vazba získaná z dotazníkového šetření provedeného v rámci přípravné fáze HR Award. Dotazování neprokázalo výskyt závažných případů neetického jednání. V oblasti profesního přístupu a společenské odpovědnosti zaměstnanci vnímají svou práci jako přínosnou, považují se za respektované členy kolektivu a oceňují vztahy s nadřízenými. V březnu 2024 byl přijat <i>Plán genderové rovnosti</i>, který potvrzuje náš závazek k rovnému a nediskriminačnímu přístupu. Respekt k diverzitě je nedílnou součástí naší pracovní kultury. Vzhledem k našemu zaměření na polymerní a materiálové vědy nepracujeme s citlivými osobními či zdravotními údaji a neprovádíme testy na zvířatech. Při práci s rizikovými materiály dbáme na dodržování všech bezpečnostních standardů. GAP: Ačkoli ÚMCH dodržuje etické standardy stanovené Akademií věd ČR, dosud nebyl na úrovni ústavu formálně vytvořen komplexní institucionální rámec pro řešení etických otázek.	Vytvoření <i>Etického kodexu ÚMCH</i>. Vytvoření systému pro podávání a řešení stížností, přehledný <i>manual pro zaměstnance</i>.

2. SVOBODA VĚDECKÉHO VÝZKUMU		
Míra implementace:	GAP / Překážky implementace	Realizované iniciativy / Nové návrhy
++ plně implementováno	Svoboda bádání je na našem pracovišti na vysoké úrovni, což dokládají výsledky dotazníkového průzkumu.	V tomto směru není třeba činit žádné další kroky. Je třeba důsledně zachovávat současnou úroveň svobod.

+/- téměř plně implementováno -/+ částečně implementováno -- nedostatečně implementováno	Svoboda výzkumu je ukotvena na úrovni zřizovatele v <i>Etickém kodexu výzkumných pracovníků v Akademii věd České republiky</i> , a to v několika bodech, zejména pak části I Obecné zásady.	
--	---	--

3. OTEVŘENÁ VĚDA		
Míra implementace:	GAP / Překážky implementace	Realizované iniciativy / Nové návrhy
++ plně implementováno +/- téměř plně implementováno -/+ částečně implementováno -- nedostatečně implementováno	Vědci při publikování výsledků výzkumu dodržují požadavky poskytovatelů projektových financí. Jedná se mimo jiné také o požadavky na otevřené sdílení výsledků výzkumu za dodržení zásady „ <i>as open as possible, as closed as necessary</i> “. Standardně vědečtí pracovníci dodržují principy FAIR, a to jak u publikací s otevřeným přístupem, tak u výzkumných dat, během výzkumu vytvářejí data management plány. Na pracovišti je k dispozici metodická podpora otevřeného publikování a open science (grantové oddělení, knihovna). Data se ukládají do oborových (např. ZENODO) a institucionálních repositářů (ASEP). Vědečtí pracovníci mají možnost podpory na úrovni Akademie věd, která disponuje vlastním OPEN SCIENCE centrem v Knihovně Akademie věd. Ústav prostřednictvím CzechELib uzavřel transformační smlouvy s pěti největšími vydavateli odborné literatury. V rámci těchto smluv mají autoři možnost publikovat v režimu open access zdarma. GAP: Ačkoli jsou principy otevřené vědy v praxi široce uplatňovány, ÚMCH dosud nepřijal formální institucionální politiku otevřeného přístupu ani nevytvořil samostatnou strukturu pro správu dat.	Zavedení vlastní institucionální politiky otevřeného přístupu formou Deklarace Open Access politiky. Vytvoření pozice data stewarda.

4. GENDEROVÁ ROVNOST		
Míra implementace:	GAP / Překážky implementace	Realizované iniciativy / Nové návrhy

++ plně implementováno +/- téměř plně implementováno -/+ částečně implementováno -- nedostatečně implementováno	Rovné zacházení napříč gendery vnímá pozitivně 74 % respondentů. Problematikou rovnosti a prevence genderově podmíněného násilí se zabývá Pracovní skupina pro rovné příležitosti v souladu s Plánem genderové rovnosti (2024). Zatím nebyly formálně nastaveny postupy pro podávání stížností. GAP: Přestože je genderová rovnost obecně vnímána pozitivně, jsme si na ÚMCH vědomi přetrvávajícího nedostatečného zastoupení žen ve vedoucích pozicích. Tato nerovnováha je sice částečně spojena s nízkým počtem žen ucházejících se o tyto role, přesto však poukazuje na potřebu dále posilovat inkluzivní organizační kulturu a zajistit, aby se všichni zaměstnanci cítili stejně podporováni při usilování o vedoucí pozice. Absence jasně definovaných postupů spolu s omezenou nabídkou vzdělávání může bránit otevřené komunikaci a rozvoji kultury vzájemného respektu.	Školení na diversity a gender equality pro zaměstnance a vedoucí pracovníky. Formální ukotvení postupů pro podávání stížností. Další kroky budou definovány a realizovány v následujících fázích procesu HRS4R na základě výsledků dotazníkového šetření mezi rodiči vracejícími se z rodičovské dovolené.
--	--	---

5. PŘIJÍMÁNÍ ROZMANITOSTI		
Míra implementace:	GAP / Překážky implementace	Realizované iniciativy / Nové návrhy
++ plně implementováno +/- téměř plně implementováno -/+ částečně implementováno -- nedostatečně implementováno	Zásada rovnosti a zákaz diskriminace jsou obsaženy ve vnitřních normách Akademie věd i v právních předpisech státu a jsou pro nás závazné. Přibližně třicet procent zaměstnanců jsou cizí státní příslušníci. Dotazníkové šetření neprokázalo významné diskriminační chování zaměstnanců ÚMCH z ČR vůči zahraničním kolegům ani obráceně. Velmi podobné výsledky přineslo dotazníkové šetření také u otázek týkajících se diskriminace z hlediska pohlaví, náboženského vyznání, věku, jazyka či zdravotního postižení. Přesto jednotky procent zaměstnanců diskriminační chování vůči nim nebo kolegům zaznamenaly a je tedy třeba se tomuto tématu do budoucna věnovat. GAP: Ačkoli ÚMCH podporuje otevřenou a respektující pracovní kulturu, dosud nebyly zavedeny jasné mechanismy pro řešení případných obav či	Organizace neformálních kulturních a kulinárních dnů za účelem posílení vzájemného porozumění a spolupráce mezi zaměstnanci. Vytvoření systému pro podávání stížností, přehledný manuál pro zaměstnance.

	nedorozumění. Obnovení neformálních aktivit zaměřených na kulturní výměnu by napomohlo posílení pocitu sounáležitosti a vzájemného respektu v rámci ústavu.	
--	---	--

6. VÝZKUMNÝ PRACOVNÍK		
Míra implementace:	GAP / Překážky implementace	Realizované iniciativy / Nové návrhy
++ plně implementováno +/- téměř plně implementováno -/+ částečně implementováno -- nedostatečně implementováno	Výzkumní pracovníci na ÚMCH jsou vedeni k odpovědnému a profesionálnímu jednání v souladu s etickými standardy stanovenými v <i>Etickém kodexu vědecko-výzkumné činnosti Akademie věd České republiky</i> . Podle výsledků dotazníkového šetření polovina výzkumných pracovníků věří, že ÚMCH má jasně definovanou vizi a poslání, přibližně třetina zaujímá neutrální postoj a dvacet procent s tímto tvrzením nesouhlasí. Strategické cíle na úrovni jednotlivých center jsou však vnímány lépe – téměř sedmdesát procent výzkumníků uvádí, že svým výzkumným cílům rozumí. Dohled nad hospodařením ÚMCH vykonává dozorčí rada a ústav se plně řídí zásadami transparentního, efektivního a odpovědného nakládání s finančními prostředky, včetně těch z veřejných zdrojů. GAP: Přestože ÚMCH dodržuje zásady etické a finanční odpovědnosti, postrádá jednotný strategický rámec, který by jasně formuloval dlouhodobé výzkumné a řídicí cíle a posílil jejich interní komunikaci. Zároveň dosud nebyl vytvořen etický kodex specifický pro pracoviště.	Tvorba <i>Strategie řízení a udržitelného rozvoje ÚMCH</i> , její transparentní komunikace vedoucím center, oddělení, ale také jednotlivým zaměstnancům. Vytvoření <i>Etického kodexu ÚMCH</i> .

7. VOLNÝ POHYB VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ		
Míra implementace:	GAP / Překážky implementace	Realizované iniciativy / Nové návrhy
++ plně implementováno	Ústav dlouhodobě podporuje mezinárodní mobilitu výzkumných pracovníků jako klíčový prvek profesního rozvoje a posilování mezinárodní spolupráce. Doktorandi jsou motivováni k absolvování	Překlad všech klíčových interních dokumentů do angličtiny.

+/- téměř plně implementováno -/+ částečně implementováno -- nedostatečně implementováno	alespoň jedné zahraniční stáže, a to například prostřednictvím programu Erasmus+. Ústav finančně podporuje atraktivitu studijních výjezdů. Ústav přijímá do doktorského studia studenty z České republiky i ze zahraničí, včetně absolventů našeho úspěšného mezinárodního programu UNESCO/IUPAC. Po ukončení doktorského studia je podpora mobility dále rozvíjena – postdoktorandům je doporučován dlouhodobý výzkumný pobyt v zahraničí v délce až dvou let. Po jejich návratu je kladen důraz na přenos znalostí, využití nových metod a přístupů a jejich aktivní zapojení do rozvoje vědecké činnosti ústavu. Současně jsme identifikovali bariéry, s nimiž se zahraniční zaměstnanci potýkají, zejména nedostatek anglických překladů klíčových vnitřních předpisů a složitější proces adaptace. V dotazníku přes 80 % respondentů z řad výzkumných pracovníků uvedlo, že využívá možnosti mobility, které jsou jim na ÚMCH nabízeny. Těchto možností nevyužívají 3 % respondentů. GAP: Ačkoli je mezinárodní mobilita podporována, zahraniční zaměstnanci se stále potýkají s překážkami vyplývajícími z absence anglických verzí klíčových interních dokumentů a z omezené podpory při adaptaci.	Bude vytvořena informační brožura pro adaptaci nově příchozích zaměstnanců a alespoň jednou ročně se uskuteční uvítací setkání. Zaměstnancům bude při informačních schůzkách zajištěn živý přepis do angličtiny.
--	---	--

8. UDRŽITELNOST VÝZKUMU		
Míra implementace:	GAP / Překážky implementace	Realizované iniciativy / Nové návrhy
++ plně implementováno +/- téměř plně implementováno -/+ částečně implementováno -- nedostatečně implementováno	V rámci výzkumných témat se na ÚMCH věnujeme například problematice čištění vody, recyklace polymerních materiálů, udržitelného přístupu ke skladování energie a podobně. Budova, v níž naše organizace sídlí, je památkově chráněna. Přesto jsme přistoupili k úpravám fasády s cílem snížit energetickou náročnost provozu a plánují se další stavební úpravy. Práce s chemikáliemi a nakládání s chemickým a nebezpečným odpadem se řídí platnými normami, které jsou v rámci naší organizace závazné a důsledně dodržované.	Bude vytvořena pozice environmentálního manažera (Environmental Officer), který bude odpovědný za optimalizaci a případnou implementaci bezpečnostních a environmentálních předpisů.

	V areálu jsou rozmístěny nádoby na tříděný odpad. GAP: Ačkoli ÚMCH již ve svém každodenním provozu i výzkumných aktivitách uplatňuje řadu environmentálně odpovědných opatření, tato činnost dosud není ukotvena v širší institucionální strategii ani podpořena aktivitami zaměřenými na zvyšování povědomí zaměstnanců.	
--	--	--

PILÍŘ 2 – HODNOCENÍ, PŘÍJÍMÁNÍ A KARIÉRNÍ POSTUP VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ

9. HODNOCENÍ VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ		
Míra implementace:	GAP / Překážky implementace	Realizované iniciativy / Nové návrhy
++ plně implementováno +/- téměř plně implementováno -/+ částečně implementováno -- nedostatečně implementováno	Hodnocení zaměstnanců probíhá primárně prostřednictvím atestačního řízení. Jednou ročně probíhá také hodnocení vědeckých oddělení na základě předložených výsledků a pohovoru s vedoucím oddělení. Roční hodnocení vědeckých oddělení není podloženo metodikou s jasně definovanými kritérii, a proto bylo v dotazníkovém šetření zaměstnanci kritizováno jako netransparentní. U doktorandů je pravidelné hodnocení průběhu studia a plnění studijních povinností klíčové pro možnost uzavření nové pracovní smlouvy na následující akademický rok. Hodnocení probíhá ve spolupráci se školitelem, který poskytuje odborné stanovisko a spolu se studentem projednává výsledky při pohovoru s ředitelem ústavu. Mechanismus průběžného hodnocení zaměstnanců na úrovni jednotlivých oddělení dosud nebyl formálně zaveden. O jeho implementaci se uvažuje až v pozdějších fázích procesu HRS4R. Nejprve je nutné proškolit vedoucí pracovníky v této oblasti tak, aby mohl být systém navržen funkčně, efektivně a získal široké přijetí. GAP: Roční hodnocení výzkumných oddělení postrádá jednotnou metodiku s jasně vymezenými kritérii. Zároveň vedoucí pracovníci vyjádřili potřebu	Bude zajištěno školení pro vedoucí pracovníky, školitele a seniorní zaměstnance v oblasti řízení lidských zdrojů, kariérního poradenství, mentoringu a profesního rozvoje. Roční hodnocení výzkumných oddělení bude revidováno a formálně zakotveno na základě jasné metodiky a přesně definovaných kritérií.

	vzdělávání v oblasti hodnocení zaměstnanců a řízení lidských zdrojů, aby posílili své schopnosti efektivně vést a podporovat své týmy.	
--	--	--

10. PŘIJÍMÁNÍ PRACOVNÍKŮ		
Míra implementace:	GAP / Překážky implementace	Realizované iniciativy / Nové návrhy
++ plně implementováno +/- téměř plně implementováno -/+ částečně implementováno -- nedostatečně implementováno	OTM-R politika dosud nebyla na našem pracovišti formálně zavedena, přesto jsou některé její zásady již v praxi částečně uplatňovány. Vnitřní předpis (Směrnice č.1 „Přijímání nových pracovníků do pracovního poměru“) stanovuje základní pravidla pro inzerci pracovních pozic a pro jmenování výběrových komisí. Postup při přijímání pracovníků upravuje také čl. 51 Stanov AV ČR. Inzerce na vědecké pozice je zpracována podle jednotné šablony, která zajišťuje zveřejnění všech potřebných informací. Text inzerátu připravuje vedoucí oddělení ve spolupráci s personalistkou. V rámci výběrového řízení uchazeči zasílají strukturovaný životopis (doporučení či motivační dopis mohou přiložit dobrovolně). U vědeckých pozic je požadován přehled výsledků odborné činnosti a seznam publikací. V současnosti neexistuje metodická příručka, která by členy výběrové komise a personální oddělení systematicky prováděla jednotlivými kroky náborového procesu, a dosud nebylo realizováno školení zaměřené na principy OTM-R politiky. Přesto více než 70 % respondentů dotazníkového šetření uvedlo, že považují proces přijímání nových pracovníků za srozumitelný, a téměř 60 % zaměstnanců jej vnímá jako transparentní a objektivní. GAP: Ačkoli jsou náborové postupy obecně vnímány jako srozumitelné a transparentní, proces postrádá formální metodický rámec a systematické školení personálního oddělení a členů výběrových komisí v zásadách politiky OTM-R.	Metodická příručka pro členy výběrových komisí a HR personál. Školení pro členy výběrových komisí a personalisty (e-learnig). Zveřejnění politiky transparentního a nediskriminačního přístupu v souladu s principy OTM-R na webu ústavu.

11. VÝBĚR

Míra implementace:	GAP / Překážky implementace	Realizované iniciativy / Nové návrhy
++ plně implementováno +/- téměř plně implementováno -/+ částečně implementováno -- nedostatečně implementováno	Složení výběrových komisí se řídí Směrnicí č. 1. Členy komise jmenuje ředitel a jejími členy jsou zpravidla vedoucí oddělení, které pozici inzeruje, a zástupce ředitele pro vědu. Komise musí být tvořena minimálně třemi členy. Genderovou vyváženost směrnice neřeší, přesto bývá zachována. Zastoupení členů komise z jiných oborů či sektorů není v našem kontextu vhodné ani proveditelné. Žadatelé jsou v rámci možností zváni k on-line či osobním pohovorům a po skončení výběrového řízení jsou informováni o jeho výsledku. Silné a slabé stránky jejich kandidatury automaticky nezasíláme, pouze na individuální bázi těm, kdo si požádají. Až tři čtvrtiny respondentů uvedly, že při náboru zaměstnanců podle jejich názoru nedochází k diskriminaci na základě pohlaví, věku, etnického nebo národního původu ani z jiných důvodů. GAP: Ačkoli je složení a činnost výběrových komisí dobře upravena, v současnosti neexistuje jednotný nástroj pro dokumentaci a vyhodnocení výběrového řízení. Absence takového nástroje omezuje možnost sledovat dodržování zásad politiky OTM-R a zajistit jednotné a objektivní hodnocení všech uchazečů. Náborový proces zároveň postrádá jasně definované postupy pro poskytování zpětné vazby či podávání stížností.	Bude zaveden elektronický nástroj pro monitorování a vyhodnocování náborových procesů, který umožní zaznamenávat hlavní důvody rozhodnutí výběrových komisí a použít hodnocení kritéria. Na webových stránkách ústavu budou zveřejněny kontaktní údaje pro podávání stížností týkajících se náborového procesu.

12. KARIÉRNÍ POSTUP		
Míra implementace:	GAP / Překážky implementace	Realizované iniciativy / Nové návrhy
++ plně implementováno +/- téměř plně implementováno -/+ částečně implementováno	Pravidelné hodnocení výzkumných pracovníků probíhá v rámci atestačního řízení jednou za pět let, případně na požádání dříve. Atestační komise zasedá dvakrát ročně a jejími členy jsou čtyři zaměstnanci ústavu a dva externí zástupci (univerzit). Během řízení posuzují dokumenty předložené výzkumným pracovníkem (ohledně publikací, odborné činnosti, výuky apod.).	Školení vedoucích pracovníků v oblasti řízení lidských zdrojů (soft skills) a hodnocení zaměstnanců. Vymezení rámce kariérního rozvoje ve <i>Strategii řízení a udržitelného rozvoje ÚMCH</i>.

-- nedostatečně implementováno	Atestační řízení je jednou z forem kariérního postupu a řídí se Kariérním řádem vysokoškolsky vzdělaných pracovníků výzkumných útvarů z roku 2008. Respondenti dotazníkového šetření většinou uvedli, že je pro ně kariérní řád srozumitelný (66 %). Polovina výzkumných pracovníků se domnívá, že ÚMCH věnuje dostatečnou podporu pro jejich kariérní růst, s výrokem ale nesouhlasí téměř 18 % respondentů. GAP: Ačkoli stávající atestační řízení představuje formální mechanismus kariérního postupu, ÚMCH postrádá ucelený rámec pro průběžný profesní rozvoj. Pravidelná zpětná vazba a podpora kariérního růstu ze strany vedoucích týmů zatím nejsou systematicky zavedeny, což poukazuje na potřebu posílit manažerské kompetence v oblasti rozvoje zaměstnanců.	
---------------------------------------	---	--

PILLAR 3 - WORKING CONDITIONS AND PRACTICES

13. PRACOVNÍ PODMÍNKY, FINANCOVÁNÍ A MZDY		
Míra implementace:	GAP / Překážky implementace	Realizované iniciativy / Nové návrhy
++ plně implementováno +/- téměř plně implementováno -/+ částečně implementováno -- nedostatečně implementováno	Na IMC je zavedena pružná pracovní doba s povinnou přítomností mezi 9:00 a 14:00. Zaměstnanci mohou využít plný či částečný úvazek, případně požádat o studijní volno. Pokud to charakter vykonávané práce umožňuje, lze využít možnost práce z domova. Téměř 70 % zaměstnanců vnímá pracovní podmínky jako dostatečně flexibilní pro sladění pracovního a osobního života. Všichni vědečtí pracovníci (včetně doktorandů) jsou již při vstupním pohovoru zpravidla informováni o výši jejich základní tarifní mzdy, která je dána tabulkou Tarifní mzdy zaměstnanců ÚMCH. Na ÚMCH mají výzkumní pracovníci na úrovních R2–R4 formálně zakotvené právo podílet se na řízení instituce prostřednictvím <i>Shromáždění výzkumných pracovníků</i>.	Bude vytvořen systém pro podávání stížností, doplněný srozumitelným <i>Manuálem pro zaměstnance</i>. Zaměstnanecká informační setkání budou doplněna o simultánní přepis do angličtiny. Bude zřízena relaxační zóna na podporu neformálních setkání a posílení komunitního života. Budou organizovány každoroční kulaté stoly mezi výzkumníky R1 (doktorandy) a vedením ústavu. Každoročně se uskuteční zahradní slavnost s neformálním programem na podporu networkingu a spolupráce. Ústav zvažuje zavedení pravidelných setkání „Snídaně s vedením“ jako otevřeného fóra pro dialog se zaměstnanci.

	Vybavení ústavu je na vysoké technické úrovni a umožňuje realizaci špičkového výzkumu; 74 % vědeckých pracovníků považuje dostupné vybavení a materiál za dostačující. Zaměstnanci mohou konzultovat svá práva na sociální podporu i veškeré dotazy týkající se jejich mezd se mzdovou účetní nebo personalistkou, případně využít služeb České správy sociálního zabezpečení u otázek týkajících se státní sociální podpory. GAP: Přestože jsou pracovní podmínky na ÚMCH obecně vnímány jako flexibilní a podpůrné, důležitá zaměstnanecká setkání a oznámení probíhají převážně v českém jazyce, což může snižovat míru začlenění a zapojení zahraničních zaměstnanců. Ústav rovněž postrádá strukturovaný mechanismus pro neformální řešení konfliktů. Ačkoli mezi zaměstnanci přirozeně dochází k interakcím v rámci jednotlivých výzkumných skupin i napříč nimi, možnosti širší neformální výměny zůstávají omezené vzhledem k rozmanitosti vědeckých oblastí. Posílení spolupráce mezi odděleními a budování komunity by dále přispělo ke zlepšení celkové pracovní atmosféry.	
--	---	--

14. STABILITA ZAMĚSTNÁNÍ		
Míra implementace:	GAP / Překážky implementace	Realizované iniciativy / Nové návrhy
++ plně implementováno +/- téměř plně implementováno -/+ částečně implementováno -- nedostatečně implementováno	Stabilita zaměstnání vědeckých pracovníků se na ÚMCH kromě běžného pracovněprávního legislativního rámce platného v ČR řídí <i>Pracovním řádem</i>, který stanovuje, že „S výzkumnými pracovníky se uzavírá pracovní poměr zpravidla nejdéle na dobu pěti let.“ V pětiletých intervalech probíhá atestační řízení, na základě kterého se posuzuje prodloužení pracovní smlouvy a zařazení zaměstnance do odpovídající mzdové tarifní třídy a kvalifikačního stupně. K zamítnutí žádosti o prodloužení pracovní smlouvy dochází velmi výjimečně. Více než 70 % respondentů uvedlo, že jsou pracovní podmínky na ÚMCH dostatečně stabilní, aby se mohli	Bude vypracována <i>Strategie řízení a udržitelného rozvoje ÚMCH</i> se zvláštním důrazem na podporu výzkumných pracovníků na počátku kariéry. V nadcházejícím období ústav vyhodnotí zkušenosti a potřeby zaměstnanců vracejících se z mateřské a rodičovské dovolené a identifikuje vhodné způsoby podpory kontinuity jejich kariéry a rovnováhy mezi pracovním a osobním životem. Konkrétní opatření budou navržena v dalších fázích procesu HRS4R.

	věnovat své práci (20 % bylo neutrálních), ale až 20 % respondentů uvedlo, že mají obavy o ztrátu zaměstnání. Se svým finančním ohodnocením je nespokojených pouze 16 % R1 a 0 % R2, téměř 74 % doktorandů a až 86 % postdoktorandů považuje pracovní podmínky na ÚMCH za dostatečně stabilní, aby se mohli věnovat své práci. ÚMCH podporuje doktorandy v tom, aby mohli věnovat maximum času vlastnímu výzkumnému projektu, nebo tématům přímo spojeným s jejich disertační prací. GAP: Ačkoli je zaměstnání na ÚMCH obecně vnímáno jako stabilní, institucionální podpora kariérního rozvoje začínajících vědeckých pracovníků (R2) a osob vracejících se z rodičovské dovolené je zatím omezená. Ústav systematicky nesleduje kariérní postup po návratu z mateřské či rodičovské dovolené a nejsou zavedena specifická opatření, která by usnadnila kontinuitu kariéry a rovnováhu mezi pracovním a osobním životem v tomto období.	
--	--	--

15. SMLUVNÍ A ZÁKONNÉ POVINNOSTI		
Míra implementace:	GAP / Překážky implementace	Realizované iniciativy / Nové návrhy
++ plně implementováno +/- téměř plně implementováno -/+ částečně implementováno -- nedostatečně implementováno	Většina vnitřních předpisů ÚMCH je k dispozici pouze v českém jazyce. Zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) jsou stanoveny v provozních předpisech ústavu. Zaměstnanci každoročně absolvují školení. Zaměstnanci však upozorňují, že školení není dostatečně komplexní a že dodržování předpisů není systematicky kontrolováno. Rovněž navrhuji zavést pravidelná cvičení evakuace budovy. Nakládání s chemickými látkami a směsmi, včetně pravidel jejich označování, upravuje Směrnice č. 11, která je rovněž dostupná v anglické verzi.	Směrnice týkající se zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) budou revidovány s cílem zohlednit připomínky zaměstnanců. Překlad všech klíčových interních dokumentů do angličtiny. Publikace přístupu ÚMCH k GDPR na webových stránkách ústavu. Aktualizace směrnice č 15. Užívání počítačů a počítačové sítě Školení v oblasti kybernetické bezpečnosti.

	Správu IT infrastruktury a používání počítačové sítě definuje Směrnice č. 15 „Užívání počítačů a počítačové sítě“ z roku 1994. Tato směrnice již však svým obsahem neodpovídá současným nárokům na kybernetickou bezpečnost a moderní IT správu. Zásady nakládání s osobními údaji jsou definovány ve Směrnici č. 24 „Práce s osobními údaji“ z roku 2018, která vychází z Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 (GDPR). GAP: Některé interní předpisy ÚMCH jsou zastaralé nebo neúplné a neodpovídají plně současným právním, bezpečnostním a kybernetickým požadavkům. Většina z nich je navíc dostupná pouze v českém jazyce, což omezuje jejich přístupnost pro zahraniční zaměstnance.	
--	--	--

16. ŠÍŘENÍ A VYUŽÍVÁNÍ VÝSLEDKŮ		
Míra implementace:	GAP / Překážky implementace	Realizované iniciativy / Nové návrhy
++ plně implementováno +/- téměř plně implementováno -/+ částečně implementováno -- nedostatečně implementováno	Vědečtí pracovníci mají možnost účastnit se školení pro open science, open access, data management plány i pro publikování. Práva výzkumných pracovníků být uvedeni jako autoři nebo spoluautoři výstupů vědecké činnosti jsou zakotvena v <i>Etickém kodexu AV ČR</i> (čl. III). Směrnice ÚMCH (č. 5, 12 a 23) upravují vynálezeckou činnost, publikační činnost a nakládání s výsledky výzkumu. Na úrovni ÚMCH však neexistuje přehledný a jednotný dokument, který by systematicky shrnoval práva výzkumníků k výsledkům a pravidla pro jejich uznání jako autorů. ÚMCH se aktivně zapojuje do nejvýznamnějších tuzemských akcí na podporu veřejného zájmu o vědu: Veletrh vědy, Noc vědců, Dny otevřených dveří. Každý měsíc pořádáme kolokvia, která jsou otevřena zájemcům ze strany odborníků i veřejnosti. GAP: Přestože jsou otázky autorství a práv k duševnímu vlastnictví upraveny v několika směrnících ÚMCH, ústav postrádá jednotný a strategický rámec pro správu práv k duševnímu vlastnictví a pro transfer technologií.	Bude vypracována a implementována nová strategie týkající se ochrany práv k duševnímu vlastnictví a transferu technologií. Bude vytvořena informační brožura pro zaměstnance shrnující pravidla a postupy v oblasti práv k duševnímu vlastnictví obsažené v relevantních směrnících.

	Zjednodušení a sjednocení stávajících pravidel do přehledné a snadno dostupné podoby by zvýšilo transparentnost a usnadnilo jejich praktické uplatňování výzkumnými pracovníky.	
--	---	--

PILÍŘ 4 – KARIÉRA VE VÝZKUMU A ROZVOJ TALENTŮ

17. OCEŇOVÁNÍ ROZMANITÝCH KARIÉR VE VÝZKUMU		
Míra implementace:	GAP / Překážky implementace	Realizované iniciativy / Nové návrhy
++ plně implementováno +/- téměř plně implementováno -/+ částečně implementováno -- nedostatečně implementováno	Na našem pracovišti neprobíhá formálně zakotvené roční hodnocení zaměstnanců a není zaveden institut kariérního poradenství. Začínající výzkumní pracovníci na úrovni R1 mají přiděleného školitele, který je provází během naplňování jejich výzkumného záměru a seznamuje je se základy vědecké práce. Mobilita ve všech formách je na pracovišti vnímána pozitivně a aktivně podporována jak při náboru, tak v průběhu pracovního poměru, zejména u výzkumných pracovníků na úrovních R1 a R2. Na interním portálu jsou uveřejňovány informace k probíhajícím projektovým výzvám včetně projektů Mobility a Mobility Plus (AV ČR), GA ČR projektů Postdoc individual fellowship (R2) a MŠMT v rámci OP JAK. Výzkumní pracovníci mají k dispozici kolegy z grantového oddělení, kteří je při přípravě projektových žádostí i správě projektů podporují. Výjezdy vědeckých pracovníků na konference jsou podporovány i z institucionálních režijních zdrojů v případě, že pokrytí granty není dostatečné. Přehled možností kariérního rozvoje je začínajícím vědeckým pracovníkům nabízen například prostřednictvím veletrhu pracovních příležitostí CHEM-iK. GAP: Přestože ÚMCH aktivně podporuje mobilitu a profesní růst, postdoktorští výzkumní pracovníci v současnosti postrádají strukturované vedení v oblasti plánování kariéry a přehled dostupných rozvojových příležitostí. Přístup k jasným a praktickým informacím o možnostech mobility,	Bude zajištěno školení pro vedoucí pracovníky, školitele a seniorní zaměstnance v oblasti řízení lidských zdrojů, kariérního poradenství, mentoringu a profesního rozvoje. Bude vypracován praktický průvodce pro postdoktorandy, který poskytne přehled partnerských institucí pro krátkodobé výzkumné pobyty, dostupných workshopů a možností finanční podpory profesního rozvoje.

	školeních a workshopech by jim umožnil efektivněji a samostatněji plánovat svůj profesní rozvoj.	
--	--	--

18. PROFESNÍ ROZVOJ A PORADENSTVÍ		
Míra implementace:	GAP / Překážky implementace	Realizované iniciativy / Nové návrhy
++ plně implementováno +/- téměř plně implementováno -/+ částečně implementováno -- nedostatečně implementováno	Ústav makromolekulární chemie postrádá ucelenou strategii rozvoje lidských zdrojů, s výjimkou platného Kariérního řádu. Kariérní poradenství probíhá převážně na úrovni vztahu mezi zaměstnancem a jeho přímým nadřízeným. Za současných podmínek se zavedení samostatné pozice kariérního poradce nejeví jako dlouhodobě udržitelné. V dotazníkovém šetření přibližně 63 % respondentů uvedlo, že mají dostatečný přehled o kariérních příležitostech v příbuzných oborech a dovedou se informovaně rozhodovat o dalším profesním směřování; přibližně 13 % s tímto tvrzením nesouhlasilo. GAP: Kariérní rozvoj na IMC je v současnosti založen především na individuální iniciativě a neformální spolupráci mezi školiteli a doktorandy. Absence jednotného rámce vymezujícího práva, povinnosti a očekávání obou stran může vést k nejednotné praxi vedení doktorandů a k nejistotě při řešení problémových situací. Systematický institucionální přístup by přispěl k větší transparentnosti a podpořil efektivní mentoring.	Bude zavedena nová interní směrnice upravující vedení doktorandů a jejich kariérní rozvoj, která jasně vymezí práva a povinnosti doktorandů a školitelů, postupy při řešení běžných problémových situací i principy efektivního mentoringu. Současně bude zajištěno školení pro vedoucí pracovníky, školitele a seniorní zaměstnance zaměřené na řízení lidských zdrojů, kariérní poradenství, mentoring a profesní rozvoj.

19. PRŮBĚŽNÝ PROFESNÍ ROZVOJ		
Míra implementace:	GAP / Překážky implementace	Realizované iniciativy / Nové návrhy
++ plně implementováno +/- téměř plně implementováno -/+ částečně implementováno	Vědci na pozicích R1 a R2 mají vždy přidělenou osobu školitele či školitelky, na kterou se mohou v případě potřeby obracet. Ústav hradí školení výzkumných pracovníků (ve všech fázích kariéry) potřebná pro práci s přístrojovým vybavením a nejnovější metodické přístupy či dovednosti, jejichž ovládnutí zvyšuje konkurenceschopnost a úspěšnost pracoviště. Zaměstnanci navíc mohou využít nabídky	Definování klíčových kompetencí výzkumných pracovníků napříč všemi fázemi kariéry na základě <i>Evropského rámce kompetencí pro výzkumné pracovníky</i>. Vytvoření institucionální koncepce rozvoje výzkumných pracovníků (systém školení).

-- nedostatečně implementováno	specializovaných jazykových kurzů AV ČR. Každý měsíc se v prostorách ústavu koná kolokvium, kde zazní dva až tři příspěvky shrnující nejnovější vědecké poznatky kolegů. Ústav podporuje výjezdy vědeckých pracovníků na konference a povzbuzuje je k aktivní účasti. AV ČR nabízí roční série školení v tématech finanční správy, ale také soft skills. Nebyla však zatím vypracována ucelená strategie rozvoje výzkumných pracovníků. Na otázku, zda ÚMCH dostatečně podporuje další odborný rozvoj výzkumných pracovníků odpověděla naprostá většina respondentů pozitivně. ÚMCH podporuje aktivity výzkumných pracovníků spojené s výukou, tito pracovníci jsou bez problému po čas výuky uvolnění. ÚMCH ovšem nepořádá žádná školení, která by zvyšovala kompetence zaměstnanců ÚMCH v oblasti výuky. GAP: Ačkoli ÚMCH nabízí široké možnosti profesního rozvoje a školení, tyto aktivity dosud nejsou řízeny jednotným institucionálním rámcem. Komplexní strategie by pomohla zajistit systematický rozvoj dovedností a rovnoměrnou podporu napříč všemi fázemi výzkumné kariéry.	
---------------------------------------	--	--

20. DOHLED A ODBORNÉ VEDENÍ		
Míra implementace:	GAP / Překážky implementace	Realizované iniciativy / Nové návrhy
++ plně implementováno +/- téměř plně implementováno -/+ částečně implementováno -- nedostatečně implementováno	Na otázku, zda školitel poskytuje doktorandům kvalitní odborné vedení, odpověděla většina doktorandů kladně; pouze jeden se vyjádřil negativně. Podobné výsledky vykazuje i otázka týkající se koncepčnosti a systematickosti přístupu školitelů. Méně příznivě doktorandi hodnotí časové možnosti svých školitelů, což koresponduje s odpověďmi vedoucích pracovníků. Vedoucí pracovníci/ pracovnice a školitelé/školitelky v dotazníkovém průzkumu vyjádřili zájem o školení v oblasti vedení lidí a týmů. GAP: Vedení doktorandů je na ÚMCH obecně hodnoceno pozitivně, avšak	Metodická příručka pro školitele doktorandů s jasně definovanou rolí a pokyny pro podporu kariérního rozvoje studentů, zahrnující principy mentoringu. Školení vedoucích a seniorních pracovníků v oblasti řízení lidských zdrojů, kariérního poradenství, motivace a profesního rozvoje.

	chybí jednotný rámec vymezující role, odpovědnosti a principy mentoringu školitelů. Strukturované metodické vedení a cílená školení by pomohly zvýšit konzistenci a kvalitu podpory profesního rozvoje studentů a výzkumných pracovníků.	
--	--	--