

HRS4R: Akčný plán

Číslo prípadu: 2018SK336383

Názov organizácie: Slovenská akadémia vied

Kontaktné údaje organizácie: Štefánikova 49, 814 38 Bratislava, Slovenská republika

DÁTUM PODANIA: 5.9.2019

1. INFORMÁCIE O ORGANIZÁCI

Prosím, uveďte vybrané ukazovatele o vašej organizácii. Ukazovatele označené * sú povinné.

ZAMESTNANCI A ŠTUDENTI	FTE
<i>Celkový počet výskumníkov = zamestnanci, držitelia štipendií, PhD. študenti zapojení do výskumu na plný alebo čiastočný úväzok</i>	1523
<i>Z nich zahraniční (tzn. cudzí štátni príslušníci)</i>	152
<i>Z nich externe financovaní (tzn. pre ktorých je organizácia hostiteľskou organizáciou)</i>	57
<i>Z nich ženy</i>	857
<i>Z nich stupeň R3 alebo R4 = výskumníci s vysokou mierou samostatnosti, väčšinou držitelia statusu "hlavný/zodpovedný riešiteľ" alebo profesori</i>	508
<i>Z nich stupeň R2 = vo väčšine organizácií zodpovedá postdoktorandskej úrovni</i>	534
<i>Z nich stupeň R = vo väčšine organizácií zodpovedá doktorandskej úrovni</i>	481
<i>Celkový počet študentov (ak relevantné)</i>	
<i>Celkový počet zamestnancov (vrátane manažmentu, administratívnych pracovníkov, pedagogických a vedeckých pracovníkov)</i>	2624
FINANCOVANIE VÝSKUMU (ukazovatele pre posledný fiškálny rok)	€
<i>Celkový ročný rozpočet organizácie</i>	
<i>Finančné prostriedky zo štátneho rozpočtu na rok (určené na výskum)</i>	
<i>Súťažné finančné prostriedky zo štátnych zdrojov na rok (určené na výskum, získané v súťaži s inými subjektmi – vrátane financovania z EÚ)</i>	
<i>Finančné prostriedky zo súkromných zdrojov (určené na výskum)</i>	
PROFIL ORGANIZÁCIE (veľmi krátky popis vašej organizácie, max. 100 slov)	
Slovenská akadémia vied (SAV) je vedúca výskum-realizujúca organizácia na Slovensku. Je zakladateľom 45 vedeckých organizácií, ktoré vykonávajú výskum v rámci širokého spektra vedeckých oblastí – od fyzikálnych, technických vied, vied o živej prírode a lekárskeho výskumu až po spoločenské a humanitné vedy. SAV je jedným z kľúčových hráčov v prioritizácii vedy a výskumu a pravidelne vykonáva hodnotenie a analýzu výkonnosti vo výskume. Zástupcovia SAV participujú ako poradcovia štátnych orgánov, ako členovia Rady pre vedu, techniku a inovácie a tiež iných orgánoch zapojených v rámci decíznej sféry.	

2. SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY SÚČASNÝCH POSTUPOV

Prosím, uveďte krátky prehľad o vašej organizácii v zmysle silných a slabých stránok súčasnej praxe v rámci štyroch hlavných tematických oblastí Charty a Kódexu (max. 800 slov v každej časti).

Tematická oblasť Charty a Kódexu	SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY
Etické a profesionálne aspekty	<p>Silné stránky</p> <p>Sloboda výskumu je rešpektovaná vo vysokej miere, výskumné témy sú najčastejšie dané pripravovanými a implementovanými projektmi. Etické aspekty zastrešuje SAV, ktorá aj prijala Etický kódex s platnosťou pre celú akadémiu. Jednotlivé organizácie majú relatívne veľkú voľnosť v nastavovaní si vlastných procesov. Po evaluácii v SAV realizovanej v roku 2016 jednotlivé organizácie pripravili svoje strategické a akčné plány, v ktorých identifikovali svoje slabé a silné stránky a na najbližšie obdobie definovali strategické oblasti svojho výskumu. Jednotlivé organizácie a ich zamestnanci dodržiavajú etické postupy a zásady vedeckej práce a zodpovedne pristupujú k publikovaniu výsledkov výskumu a s tým súvisiacim otázkami spoluautorstva, plagiátorstva a ochrany duševného vlastníctva. Zamestnanci sa v rámci svojej činnosti aktívne venujú popularizačným aktivitám a informovaniu verejnosti. Vo väčšine prípadov majú organizácie implementované komplexné systémy hodnotenia zamestnancov.</p> <p>Slabé stránky</p> <p>Postupy v rámci organizácií nie sú zjednotené, je nedostatočné zdieľanie dobrej praxe. Chýbajú viaceré dokumenty v anglickom jazyku, čo znižuje otvorenosť organizácií voči zahraničným pracovníkom. Nedostatočné návody a školenia v predmetných oblastiach. Koncept činností s priamym a aktívnym zapojením verejnosti nie je dostatočne rozpracovaný. Chýbajú štandardy pre bezpečné zálohovanie dát. Nie je formalizovaný postup na podávanie podnetov súvisiacich s etickými otázkami a ich riešenie.</p>
Nábor a výber	<p>Silné stránky</p> <p>Uchádzači sú v drvivej väčšine vyberaní na základe osobného pohovoru s výberovou komisiou. Uchádzači sú posudzovaní komplexne, prestávky v kariére nie sú posudzované v neprospech uchádzača. Hodnota mobility je uznávaná a rôzne typy mobilit sú hodnotené kladne, v kontexte ostatných kvalifikačných predpokladov. Princíp služobného veku je plne rešpektovaný. Prijatí uchádzači absolvujú potrebné školenia.</p>

	<p>Slabé stránky</p> <p>Postupy týkajúce sa náboru a výberu uchádzačov nie sú formalizované podľa zásad Otvoreného, transparentného a spravodlivého náboru (OTS-N). Členovia výberových komisií nie sú v uvedených zásadách školení. Inzerovanie na EURAXESS, príp. iných portáloch je využívané v malej miere. Kritéria výberu pre jednotlivé pozície nie sú definované. Kariérne plány a možnosti kariérneho rozvoja nie sú zverejňované. Pozícia post-doktoranda nie je formálne zakotvená.</p>
<p>Pracovné podmienky a sociálne zabezpečenie</p>	<p>Silné stránky</p> <p>Pracovné podmienky sú v súlade s platnou slovenskou legislatívou. Výskumní pracovníci sú uznaní za odborníkov a je s nimi zaobchádzané zodpovedajúcim spôsobom. Infraštruktúra a prístrojové vybavenie organizácií je na vysokej úrovni. Organizácie vychádzajú v ústrety pri zosúladňovaní kariéry a rodiny. Vo všeobecnosti je rovnováha pohlaví medzi zamestnancami. Organizácie uznávajú a podporujú mobilitu zamestnancov. Práva duševného vlastníctva sú rešpektované, spoluautorstvo je vnímané pozitívne. Mnohí zamestnanci sa podieľajú na pedagogickom procese na VŠ. Zamestnanci majú možnosti zúčastňovať sa rozhodovacích procesov.</p> <p>Slabé stránky</p> <p>Mnohé predpisy a dokumenty sú len v slovenskom jazyku, zahraniční pracovníci sa s nimi môžu len obťažne oboznámiť. Taktiež aj komunikácia s administratívnymi a technickými pracovníkmi je často obmedzovaná len na slovenský jazyk. Zastúpenie pohlaví v rozhodovacích orgánoch a manažmente je nevyrovnané, v neprospech žien. Stratégia rozvoja kariéry a stratégia podpory a zohľadňovania mobilit absentujú. Chýbajú interné predpisy týkajúce sa práv duševného vlastníctva. Postupy v prípade sťažností, podnetov a odvolaní nie sú formalizované.</p>
<p>Školenia a rozvoj</p>	<p>Silné stránky</p> <p>Zamestnanci majú priestor na profesionálny rozvoj a vzdelávanie. Tímy/oddelenia sa pravidelne stretávajú, dochádza k informovaniu o postupe prác, výsledkoch, pracovníci získavajú spätnú väzbu. Doktorandi sa môžu obracať na svojho školiteľa, príp. vedeckého tajomníka organizácie. Doktorandom sú pridelovaní kvalifikovaní školitelia. Zamestnanci sú podporovaní v individuálnej odbornej príprave.</p> <p>Slabé stránky</p> <p>Postupy nie sú formalizované. Chýba zavedená schéma mentoringu, ako aj manažérske školenia pre (vedúcich) zamestnancov.</p>

3. KROKY

Akčný plán a stratégia HRS4R musia byť zverejnené na v rámci jednoducho dostupnej časti webovej stránky organizácie.

Prosím, uveďte link na časť webstránky organizácie, ktorá je venovaná HR stratégii:

*URL: <https://www.sav.sk/?lang=sk&doc=activity-hrs4r>

Prosím, uveďte zoznam navrhovaných krokov, ktoré vaša organizácia zrealizuje v rámci HRS4R stratégie s cieľom adresovať slabé alebo silné stránky zistené v analýze medzier (*GAP Analysis*):

Č.	Navrhované kroky	GAP princípy	Termín	Zodpovedný orgán	Indikátory / Ciele
1	Preložiť Etický kódex SAV do angličtiny a zverejniť ho na webstránke SAV	(2) Etické princípy	Q3 2019	OVV Ú SAV	I1.1 Publikovaný preložený Etický kódex SAV C1.1 Informovať vedcov
2	Cyklus školení o etických otázkach	(2) Etické princípy	Q4 2019 a ďalej	OVV Ú SAV, PSAV, Etická komisia SAV	I2.1 Školenie o etických otázkach C2.1 informovať vedcov o etických otázkach
3	Podpora vytvorenia etických komisií v jednotlivých organizáciách	(2) Etické princípy	Od Q3 2019	OVV Ú SAV, Etická komisia SAV, organizácie	I3.1 Vytvorenie etických komisií C3.1 možnosť vedcov riešiť etické otázky priamo v organizácii
4	Podpora prijatia interných predpisov ohľadom etických otázok	(2) Etické princípy	Q3 2019	OVV Ú SAV, Etická komisia SAV, organizácie	I4.1 Prijatie interných predpisov C4.1 informovať vedcov a pravidlá pre organizácie
5	Formalizovať postup na podávanie podnetov ohľadom etických otázok a ich príp. porušenia	(2) Etické otázky	Q1 2020	Ú SAV, Etická komisia SAV	I5.1 Jasné postupy na podávanie podnetov C5.1 zjednodušiť a ozrejmiť postup pri riešení etických otázok
6	Príprava uvítacieho informačného balíčka a jeho preklad do angličtiny	(3) Profesionálna zodpovednosť (12) Nábor (32) Spoluautorstvo	Q3 2020 Q4 2020 a ďalej	Ú SAV	I6.1 Publikovaná slovenská verzia balíčka I6.2 Publikovaná anglická verzia balíčka I6.3 pravidelná aktualizácia balíčka C6.1 noví zamestnanci získajú potrebné informácie C6.2 existujúci zamestnanci informovaní o balíčku a tiež možnosť jeho využívania
7	Analýza možnosti vytvorenia centrálného úložiska dát, príp. aktivity v oblasti inštitucionálneho repozitára	(5) Profesionálna zodpovednosť (7) Profesionálny prístup (8) Šírenie a využívanie výsledkov	Q2 2020	Ú SAV, Centrum spoločných činností SAV	I7.1 Materiál o možnostiach ukladania dát – definovaný následný postup C7.1 výber najvhodnejšieho prístupu k ukladaniu dát
8	Preklad potrebných dokumentov, predpisov a formulárov do angličtiny	(5) Zmluvné a právne povinnosti (10) Nediskriminácia	Q3 2020	OVV Ú SAV	I8.1 sprístupnenie materiálov na internete, príp. intranete I8.2 pravidelná aktualizácia C8.1 lepšia informovanosť zahraničných pracovníkov C8.2 zníženie administratívnej záťaže pre pracovníkov organizácií C8.3 väčšia otvorenosť organizácií voči zahraničným pracovníkom

9	Schéma podpory medzinárodných / európskych projektov	(5) Zmluvné a právne povinnosti	Q3 2019	OVV Ú SAV	I9.1 aktívna podpora prípravy projektov C9.1 zníženie administratívnej záťaže výskumných pracovníkov
10	Analýza možností vytvorenia aplikácií na vyplňanie potrebných dokladov a na prístup k finančnej správe projektov	(6) Zodpovednosť	Q4 2019	Ú SAV, PSAV, Centrum spoločných činností SAV	I10.1 Materiál o možnostiach vytvorenia daných aplikácií C10.1 výber ďalšieho postupu v tejto oblasti
11	Manuál efektívneho riadenia projektov	(6) Zodpovednosť	Q1 2021	OVV Ú SAV, Ú SAV	I11.1 publikovaná verzia manuálu C11.1 lepšia informovanosť pracovníkov C11.2 zníženie administratívnej záťaže
12	Stratégia a interný predpis o bezpečnom zálohovaní dát	(7) Správny postup vo výskume	Q1 2021	Ú SAV, Centrum spoločných činností SAV, PSAV	I12.1 publikované materiály C12.1 informovať vedcov C12.2 zjednotiť postupy pri zálohe dát C12.3 zvýšená bezpečnosť dát
13	Informovanie o možnostiach a novinkách v oblasti Open Access	(8) Šírenie a využívanie výsledkov	Od Q3 2019	Ú SAV, PSAV	I13.1 pravidelné informácie pre zamestnancov – email, web C13.1 zlepšiť informovanosť vedcov C13.2 zvýšiť podiel Open Access publikácií
14	Pripraviť koncept aktivít s priamym zapojením verejnosti	(9) Zapojenie verejnosti	Q4 2020	OVV Ú SAV, Ú SAV, organizácie	I14.1 prehľad realizovaných aktivít C14.1 zvýšiť povedomie výskumníkov o takomto type aktivít C14.2 zvýšiť aktívne zapojenie verejnosti
15	Podpora popularizačných aktivít	(8) Šírenie a využívanie výsledkov (9) Zapojenie verejnosti	Od Q3 2019	Ú SAV, PSAV	I15.1 prehľad realizovaných aktivít C15.1 informovanie verejnosti C15.2 zlepšenie statusu vedy a vedcov v spoločnosti
16	Informácie o možnostiach komerčného využívania výsledkov výskumu	(8) Šírenie a využívanie výsledkov	Q2 2020	Ú SAV, PSAV, KTT	I16.1 analýza možností komerčného využívania výsledkov – sprístupnený dokument C16.1 informovanosť vedcov C16.2 zvýšenie komerčného využívania výsledkov výskumu
17	Podpora jazykových kurzov pre technických a administratívnych pracovníkov	(10) Nediskriminácia	Q1 2022	Ú SAV, PSAV, organizácie	I17.1 školenia absolvované administratívnymi a technickými zamestnancami organizácií C17.1 zvýšenie otvorenosti organizácií voči zahraničným pracovníkom C17.2 zníženie administratívnej záťaže výskumných pracovníkov
18	Zjednotiť postupy hodnotenia výskumných pracovníkov	(11) Systémy hodnotenia / oceňovania	Q1 2022	PSAV, organizácie	I18.1 odporúčacia príručka pre hodnotenie výskumných pracovníkov – publikovaný rámcový dokument C18.1 zjednotené a formalizované postupy pri hodnotení pracovníkov
19	Zjednotiť postupy pri náboch a prijímaní výskumných pracovníkov – postup OTS-N	(12) Nábor (13) Nábor (Kódex) (14) Výber (Kódex)	Q2 2020 Q3 2020 Q2 2020 Q1 2020 a ďalej	Ú SAV, PSAV, organizácie	I19.1 šablóny pre inzerciu jednotlivých pozícií I19.2 návod k náboru a prijímaniu výskumných pracovníkov I19.3 analýza centralizovaného prístupu k inzerovaniu pracovných pozícií na pracovných portáloch

					I19.4 počet inzerovaných pozícií na EURAXESS C19.1 zabezpečiť otvorený, transparentný a spravodlivý nábor a prijímanie výskumných pracovníkov C19.2 zvýšená otvorenosť pracovných pozícií pre zahraničných pracovníkov
20	Odporúčania na prechádzanie konfliktu záujmov pri výbere pracovníkov	(14) Výber (Kódex)	Q1 2020	Etická komisia SAV, PSAV	I20.1 publikovaný dokument C20.1 zjednotiť postupy pri náboře a prijímaní pracovníkov C20.2 zvýšená transparentnosť a spravodlivosť pri náboře a prijímaní
21	Vypracovať kariérne plány a možnosti kariérneho rozvoja pre jednotlivé typy pozícií a jednotlivé skupiny výskumníkov	(15) Transparentnosť	Q3 2021	OVV Ú SAV, Ú SAV, PSAV, organizácie	I21.1 zverejnenie kariérnych plánov a možností rozvoja C21.1 lepšia informovanosť výskumných pracovníkov hneď v úvode náboru
22	Školenia členov výberových komisií a vedúcich pracovníkov v oblasti OTS-N	(13) Nábor (Kódex) (14) Výber (Kódex) (16) Posudzovanie vlastností (Kódex) (17) Zmeny v chronologickom poradí v životopisoch (Kódex)	Q3 2021 Q4 2021	OVV Ú SAV, PSAV	I22.1 cyklus školení pre členov výberových komisií a vedúcich pracovníkov I22.2 príručka OTS-N pre členov výberových komisií a vedúcich pracovníkov C22.1 zlepšiť informovanosť zainteresovaných osôb v oblasti OTS-N C22.2 zosúladiť proces nábor a prijímania s princípmi OTS-N
23	Zlepšiť informovanosť o medzinárodných kvalifikáciách	(19) Uznatie kvalifikácií	Q4 2019	OVV Ú SAV, PSAV	I23.1 informácia o medzinárodných kvalifikáciách – email, zverejnenie na webe C23.1 zvýšiť povedomie o medzinárodných kvalifikáciách
24	Interne upraviť postavenie post-doktoranda a postupy pri obsadzovaní takýchto pozícií	(21) Vymenovanie po ukončení doktorandského štúdia (Kódex)	Q3 2022	PSAV	I24.1 interný dokument o post-doktorandoch – zverejnený na webe C24.1 jasne stanovené pravidlá a postupy
25	Navrhnuť princípy efektívneho nakladania s infraštruktúrou získanou z verejných zdrojov	(23) Výskumné prostredie	Q1 2020	PSAV, organizácie	I25.1 princípy efektívneho nakladania s infraštruktúrou – dokument C25.1 zvýšiť efektívnosť nakladania s infraštruktúrou C25.2 zlepšenie výskumného prostredia
26	Výmena dobrej praxe medzi jednotlivými organizáciami	(23) Výskumné prostredie (37) Povinnosti spojené s kontrolou a riadením (38) Nepretržitý profesionálny rozvoj	Od Q4 2019	PSAV, Ú SAV, organizácie	I26.1 networkingové akcie pre zamestnancov C26.1 priestor pre neformálne diskusie, výmenu dobrej praxe
27	Analýza možností vybudovania denného centra / materskej školy	(24) Pracovné podmienky	Q2 2022	Ú SAV, OVV Ú SAV, PSAV	I27.1 analýza – dokument C27.1 výber ďalšieho postupu C27.2 zlepšenie pracovných podmienok pre zamestnancov s malými deťmi

28	Analýza bezbariérovosti jednotlivých budov	(24) Pracovné podmienky	Q3 2022	Ú SAV, OVV Ú SAV, PSAV, organizácie	I28.1 analýza – dokument C28.1 výber ďalšieho postupu C28.2 otvorenie možností a lepší prístup pre hendikepovaných výskumníkov
29	Iniciovať diskusiu o zmene platových nastavení vo vede a výskume pre všetky úrovne zamestnancov	(26) Financovanie a platy	Q4 2020	PSAV	I29.1 závery z diskusie I29.2 možnosti ďalšieho postupu C29.1 zlepšenie platových podmienok C29.1 zatraktívnenie práce vo výskume
30	Možnosti riešenia príspevku na stravu zamestnanca	(26) Financovanie a platy	Q4 2019	Ú SAV, PSAV, organizácie	I30.1 analýza možností – správa I30.2 diskusia s organizáciami I30.3 návrh a implementácia riešenia C30.1 zosúladenie so zákonnými povinnosťami
31	Možnosti zvýšenia reprezentácie žien v manažmente a rozhodovacích orgánoch	(27) Rovnováha pohlaví	Q2 2020 Q3 2020 Q4 2020 Od Q4 2020	OVV Ú SAV, PSAV, organizácie	I31.1 analýza možností – dokument I31.2 diskusia s organizáciami I31.3 navrhnutie indikátorov a postupu I31.4 sledovanie indikátorov C31.1 dosiahnutie primeranej rovnováhy pohlaví v manažmente a rozhodovacích orgánoch
32	Stratégia rozvoja kariéry pre jednotlivé skupiny zamestnancov	(28) Rozvoj kariéry (30) Prístup k poradenstvu v oblasti kariéry	Q1 2023 Od Q1 2023	OVV Ú SAV, PSAV, organizácie	I32.1 stratégia rozvoja kariéry pre zamestnancov – publikovanie I32.2 – stratégia rozvoja kariéry – implementácia I32.3 školenia v tejto oblasti C32.1 zlepšiť prístup ku kariérenému poradenstvu C32.2 zjednotiť a formalizovať postupy v tejto oblasti
33	Možnosti prijatia interného predpisu, príp. novelizácie existujúcej vyhlášky ČSAV č. 55/1977 Zb.	(28) Rozvoj kariéry	Q2 2020	Ú SAV, PSAV	I33.1 analýza možností prijatia interného predpisu, príp. novelizácie príslušnej vyhlášky I33.2 následne prijatie interného predpisu alebo novelizácia vyhlášky, alebo iný postup C33.1 formalizovať a zosúladiť procesy
34	Stratégia podpory a zohľadňovania mobilít a budovania siete kontaktov	(29) Hodnota mobility	Q1 2020	Organizácie, OVV Ú SAV, Ú SAV, PSAV	I34.1 prijatá stratégia – dokument – môže byť inkorporovaný v strategickom pláne organizácie, príp. inom obdobnom dokumente C34.1 zjednotiť postupy pri hodnotení mobilít C34.2 zlepšiť budovanie sietí kontaktov C34.3 výmena dobrej praxe
35	Analýza princípov odvodov do sociálneho zabezpečenia a ich prenosnosti	(29) Hodnota mobility	Q4 2022	Ú SAV, OVV Ú SAV	I35.1 analýza daných princípov – dokument – pripravený po konzultáciách s príslušnými orgánmi a organizáciami C35.1 zlepšiť informovanosť C35.2 zlepšiť podmienky pre výskumných pracovníkov
36	Prijať interný predpis týkajúci sa práv duševného vlastníctva	(31) Práva duševného vlastníctva	Q3 2020 Q4 2020	KTT, PSAV	I36.1 interný predpis – zverejnenie SK I36.2 interný predpis – zverejnenie EN

37	Školenia v oblasti duševného vlastníctva	(31) Práva duševného vlastníctva	Od Q1 2021	KTT	I37.1 cyklus školení v oblasti duševného vlastníctva C37.1 zlepšenie informovanosti v tejto oblasti
38	Možnosti rámcových zmlúv s príslušnými VŠ o zapojení pracovníkov SAV do výučby	(33) Výučba	Q2 2020 Q3 2020 Q4 2020 Q4 2020	PSAV, organizácie	I38.1 analýza potreby v jednotlivých organizáciách SAV I38.2 diskusia s príslušnými VŠ I38.3 príprava rámcových zmlúv I38.4 podpis rámcových zmlúv C38.1 jednoduchšie zapojenie pracovníkov SAV do výučby na VŠ C38.2 možnosť oslovovania študentov, potenciálnych doktorandov
39	Možnosti zohľadnenia výučby v ročnom hodnotení zamestnancov	(33) Výučba	Q4 2019 Q1 2020	Organizácie	I39.1 správa o možnostiach zohľadnenia výučby I39.2 implementácia navrhnutých krokov C39.1 komplexný pohľad na aktivity zamestnanca
40	Prijatie interných predpisov ohľadom prešetrovania podnetov, sťažností a odvolaní	(34) Sťažnosti / odvolania	Q2 2020	Organizácie	I40.1 prijatie interných predpisov – SK a EN, ich zverejnenie C40.1 formalizovanie postupov pri prešetrovaní podnetov a sťažností C40.2 väčšia právna istota zamestnancov
41	Možnosti vypracovania téz práv a povinností vedúcich projektov a výskumných pracovníkov zapojených do riešenia projektu	(36) Vzťah s vedúcimi projektov	Q2 2022 Q1 2023	OVV Ú SAV, organizácie, PSAV	I41.1 analýza možností vypracovania daného dokumentu I41.2 na základe výsledkov analýzy – buď vypracovanie a publikovanie daného dokumentu, príp. iný postup C41.1 zadefinovanie práv a povinností vedúcich projektov a členov riešiteľských tímov
42	Vypracovať schému mentoringu	(30) Prístup k poradenstvu v oblasti kariéry (37) Povinnosti spojené s kontrolou a riadením	Q2 2022 Q3 2022 Q1 2023	OVV Ú SAV, organizácie, PSAV	I42.1 analýza možností I42.2 diskusia o možnostiach a výber I42.3 implementácia C42.1 sprofesionálnenie mentoringu C42.2 zadefinovanie postavenia mentora a mentorovaného
43	Schéma manažérskych zručností	(37) Povinnosti spojené s kontrolou a riadením (39) Prístup k odbornej príprave v oblasti výskumu a k nepretržitému rozvoju (40) Dohľad	Q3 2019	PSAV, organizácie	I43.1 plán a harmonogram manažérskych zručností I43.2 realizácia C43.1 zlepšenie manažérskych zručností
44	Analýza vhodných vzdelávacích online platforiem	(38) Nepretržitý profesionálny rozvoj	Q3 2021	OVV Ú SAV, organizácie	I44.1 analýza online vzdelávacích platforiem – report C44.1 zlepšiť informovať vedcov
45	V rámci systému hodnotenia kvality doktorandského štúdia adresovať kritéria na školiteľa	(40) Dohľad	Q3 2019	PSAV, organizácie	I45.1 schéma hodnotenia kvality doktorandského štúdia s inkorporovanými kritériami C45.1 zadefinovať jasné kritériá a požiadavky na školiteľa

Zavedenie politiky otvoreného náboru je kľúčovým prvkom HRS4R stratégie. Prosím, uveďte tiež, ako vaša organizácia využije nástroje Otvoreného, Transparentného a Spravodlivého Náboru a ako plánujete implementovať (alebo sú implementované) princípy Otvoreného, Transparentného a Spravodlivého Náboru. Napriek tomu, že môže dochádzať k určitému prekryvu s krokmi uvedenými vyššie, prosím, uveďte krátky komentár k tejto implementácii. Ak je to relevantné, prosím, poukážte na prepojenia medzi OTS-N kontrolným zoznam a samotným akčným plánom.

Súčasná politika náboru zamestnancov sa spravuje platnou slovenskou legislatívou a zavedenými postupmi. Všeobecné princípy Charty a Kódexu sú dodržiavané, avšak princípy Otvoreného, Transparentného a Spravodlivého Náboru nie sú v plnej miere implementované. Vykonaná Gap analýza poukázala na hlavné medzery medzi zavedenými postupmi a princípmi OTS-N. Tieto medzery plánujeme odstraňovať nasledujúcimi spôsobmi:

- a) Vypracovať a publikovať zásady OTS-N politiky
- b) Pripraviť a sprístupniť šablóny pre inzerciu jednotlivých typov pracovných pozícií v súlade s OTS-N politikou
- c) Vypracovať a publikovať príručku jasných OTS-N postupov vrátane mechanizmu spätnej väzby, aby bol každý uchádzač po ukončení výberového konania informovaný
- d) Vypracovať plán školení v problematike OTS-N
- e) Analýza centralizovaného prístupu k inzerovaniu pracovných pozícií
- f) Zabezpečiť inzerovanie pracovných pozícií na EURAXESS
- g) Zvýšenie inzerovania pracovných pozícií na iných portáloch zabezpečením tak širší dosah inzerátov
- h) Analyzovať možnosti elektronického náboru zamestnancov
- i) Definovať kritériá pre výberové komisie
- j) Vypracovať príručku pre členov výberovej komisie ohľadom princípov OTS-N
- k) Formalizovať transparentné postupy pre podávanie sťažností

Implementáciu bude zabezpečovať pracovná skupina v úzkej kooperácii s jednotlivými organizáciami, ako aj s jednotlivými odborníkmi/referátmi Ú SAV a tiež s PSAV. Pracovná skupina bude štvrtročne reportovať Riadiacemu výboru ohľadom dosahovania cieľových ukazovateľov.

Ak už vaša organizácia má zavedenú stratégiu náboru, ktorá implementuje princípy Otvoreného, Transparentného a Spravodlivého Náboru, prosím, uveďte link, kde je možné túto stratégiu nájsť v rámci webstránky vašej organizácie:

URL:

4. IMPLEMENTÁCIA

Všeobecný prehľad o očakávanej implementácii:

S cieľom zosúladenia postupov v jednotlivých organizáciách SAV s princípmi Charty a Kódexu, implementácia bude realizovaná vo vyššie uvedených 46 krokoch. Miera súladu je v jednotlivých organizáciách rôzna, preto aj implementácia krokov akčného plánu bude prispôbena skutočným potrebám tej-ktorej organizácie. Veľký dôraz bude kladený na zdieľanie dobrej praxe medzi organizáciami. Väčšina opatrení prijatých na centrálnej úrovni bude mať rámcový alebo odporúčací charakter a organizáciám bude ponechaná voľnosť v prijatí vlastných opatrení, ktoré budú zodpovedať ich aktuálnej situácii a potrebám. Organizáciám bude pri tomto poskytnutá potrebná súčinnosť a metodická podpora. Harmonogram implementácie, ako aj kontrola dosiahnutých cieľov budú kvartálne.

Ciele, ktoré chceme realizáciou uvedených krokov dosiahnuť:

- viac otvoriť organizácie zahraničným pracovníkom – prekladom potrebných predpisov, dokumentov, formulárov do anglického jazyka, zlepšením komunikačných schopností v angličtine u technických a administratívnych pracovníkov;
- zjednotiť a formalizovať určité postupy – podávanie a prešetrovanie podnetov týkajúcich sa etických otázok, vybavovanie podnetov, sťažností, odvolaní, zálohovanie dát, ukladania a zdieľania dát, hodnotenie výskumných pracovníkov, nábor a výber výskumníkov, príprava potrebných interných predpisov (napr. v oblasti etických otázok, práv duševného vlastníctva a pod.)
- podporiť kariérny rozvoj a poradenstvo a nepretržité vzdelávanie – príprava a zverejnenie kariérnych plánov, stratégií kariérneho rozvoja, schémy kariérneho poradenstva a mentoringu, manažérske školenia;
- sprístupniť potrebné dokumenty (novým) zamestnancom a zvýšiť informovanosť pracovníkov – príprava bilingválneho uvítacieho informačného balíčka, školenia vedcov v oblasti etických otázok, v oblasti práv duševného vlastníctva;
- zosúladiť procesy náboru a výboru výskumných pracovníkov s princípmi OTS-N – vypracovaním politiky OTS-N, prípravou potrebných šablón, príručiek, dokumentov, školením relevantných osôb, využívaním rôznych foriem náboru;
- analyzovať možnosti zlepšenia pracovných podmienok pre výskumníkov s osobitým dôrazom na vybrané skupiny – možnosti zlepšenia platových podmienok, uvoľnenia podmienok verejného obstarávania, zosúladenie rodiny a kariéry, prístup hendikepovaných výskumníkov, postavenie doktorandov a post-doktorandov.

Na zabezpečenie riadnej implementácie bude vytvorená a podľa potreby dopĺňaná pracovná skupina, ktorá bude úzko spolupracovať s dedikovanými osobami v jednotlivých organizáciách. Nevyhnutná je tiež spolupráca s PSAV, ako aj rozličnými odbormi/referátmi v rámci Ú SAV. Na dosahovanie jednotlivých cieľov bude potrebné využitie služieb aj externých orgánov a organizácií. Na kontrolu a dohľadanie implementácie bude zriadený Riadiaci výbor, ktorý bude zo strany

pracovnej skupiny pravidelne informovaný o dosahovaní čiastkových cieľov, príp. potrebách zmien v akčnom pláne a pod. Jednotlivé skupine výskumníkov budú tiež pravidelne informované o postupe implementácie a budú aj aktívne zapájané v rámci konzultačných procesov.

Akčný plán je vypracovaný na obdobie 4 rokov – od Q2 2019 do Q2 2023. Po dvoch rokoch bude akčný plán prehodnotený a v prípade potreby modifikovaný.

Prosím, uistite sa, že ste uviedli všetky kľúčové aspekty zvýraznené v zozname nižšie, ktoré je potrebné popísať detailnejšie:

Kontrolný zoznam	*Detailný popis a riadne zdôvodnenie
Ako bude implementačná komisia a/alebo riadiaca skupina pravidelne dozerať na celý proces?	<p>Riadiaci výbor bude zložený zo zástupcov PSAV a zástupcov organizácií (výskumníkov/manažérov). Schádzať sa bude 2x ročne, každý štvrtok bude kontrolovať plnenie jednotlivých krokov na základe reportu zaslaného pracovnou skupinou. Riadiaci výbor bude dozerať na celý proces, sledovať plnenie povinností, rozhodovať o potrebných zmenách a úpravách a vydávať pripomienky k jednotlivým krokom.</p> <p>Pracovná skupina bude zložená z pracovníkov Ú SAV (prevažne z Odboru vedy a výskumu Ú SAV). V jednotlivých organizáciách sú určené zodpovedné osoby, s ktorými bude pracovná skupina úzko spolupracovať a ktoré budú zabezpečovať realizáciu potrebných krokov.</p>
Ako plánujete zapojiť vedeckú komunitu, hlavnú zainteresovanú stranu, do procesu implementácie?	<p>Vedecká komunita bude pravidelne informovaná o postupe implementácie a o nasledujúcich krokoch. Reporty pre Riadiaci výbor budú sprístupnené aj pre výskumníkov.</p> <p>Zástupcovia vedeckej komunity (všetkých skupín) budú zapojení do konzultačných procesov týkajúcich sa jednotlivých potrebných krokov.</p>
Ako zabezpečíte súlad organizačných postupov s HRS4R? Je potrebné zabezpečiť, aby HRS4R bola vnímaná ako zastrešujúca HR politika v rámci organizačných HR postupov.	<p>To, že SAV iniciovala proces získania ocenenia HR Excellence in Research, je jasnou deklaráciou snahy implementovať princípy Charty a Kódexu v plnom rozsahu. Súlad organizačných postupov s HRS4R bude zabezpečený postupnou implementáciou krokov navrhnutých v tomto akčnom pláne.</p>
Ako zabezpečíte, že navrhované kroky budú implementované?	<p>Navrhované kroky vychádzajú z konzultačného procesu s jednotlivými organizáciami a s individuálnych analýz medzier. Samotné organizácie identifikovali oblasti, ktoré je potrebné riešiť a zosúladiť. Kroky budú implementované na základe schváleného harmonogramu, a to kooperáciou potrebných orgánov, organizácií a osôb (pracovná skupina,</p>

	Riadiaci výbor, PSAV, Ú SAV, jednotlivé organizácie a iné). Bude zavedený riadny kontrolný mechanizmus zabezpečujúci, že navrhované kroky budú implementované alebo, v prípade nevyhnutnej potreby, revidované.
Ako budete monitorovať progres (dodržiavanie časového harmonogramu)?	Plnenie jednotlivých krokov podľa schváleného harmonogramu bude štvrťročne reportované Riadiacemu výboru, ktoré bude kontrolovať ich súlad s akčným plánom. V prípade zistenia, že niektorý krok nie je možné implementovať v určenom termíne, bude o tom Riadiaci výbor informovaný. Riadiaci výbor môže navrhovať potrebné úpravy na zabezpečenie cieľa HRS4R stratégie a tohto akčného plánu, za zvýšenie efektívnosti alebo v iných odôvodnených prípadoch.
Ako budete vyhodnocovať progres (indikátory) z pohľadu nasledujúceho hodnotenia?	Na vyhodnocovanie progresu sú v akčnom pláne určené indikátory (I1-I46), ktoré budú sledované. Ich vyhodnotenie bude súčasťou reportu Riadiacemu výboru.

Doplňujúce poznámky/komentáre k navrhovanému implementačnému procesu:

<p>Navrhovaný akčný plán bude implementovaný v priebehu nasledujúcich 4 rokov s možnosťou revidovania po 2 rokoch. Realizáciou jednotlivých krokov bude zabezpečený súlad HR politik SAV a jej jednotlivých organizácií s princípmi Charty a Kódexu.</p> <p>Implementácia bude zabezpečená kooperatívnym spôsobom na viacerých úrovniach – Úrad SAV, PSAV, organizácie, iné orgány/organizácie. Na riadnu implementáciu podľa schváleného harmonogramu bude dozerať Riadiaci výbor.</p>
