

GAP analýza

AMBIS vysoká škola, a.s.

GAP analýza

Charta a Kodex tvoří základ pro GAP analýzu. Za účelem podpory soudržnosti bylo 40 článků přečíslováno do následujících okruhů. Níže uveďte výsledek analýzy GAP vaší organizace. Pokud vaše organizace v současné době plně nesplňuje kritéria, uveďte, zda státní nebo organizační právní předpisy mohou omezovat implementaci Charty, iniciativy, které již byly přijaty ke zlepšení situace, nebo nové návrhy, které by mohly současnou situaci napravit.

Evropská charta pro výzkumné pracovníky a kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků: Přehled analýzy GAP			
Status: do jaké míry tato organizace splňuje následující zásady?	Implementace: ++=plně implementováno +/-=téměř, ale ne zcela implementováno -/+ =částečně implementováno -- =nedostatečně implementováno	Gap: V případě --, -/+, nebo +/-, uveďte skutečnou "mezeru" mezi zásadou a současnou praxí ve vaší organizaci. Je-li to relevantní, uveďte seznam všech státních/regionálních právních předpisů nebo organizačních předpisů, které v současné době brání implementaci	Iniciativy a/nebo návrhy na zlepšení:
Etické a profesní aspekty			
1. Svoboda výzkumu	++	<p>Svoboda výzkumu je na vysokých školách v ČR garantována zákonem č. 111/1998 o vysokých školách. Z požadavků tohoto zákona vychází Statut AMBIS VŠ, který v čl. VII deklaruje svobodu vědy, výzkumu a další tvůrčí činnosti. Problematika svobody vědecké činnosti je rovněž rozpracována v Etickém kodexu, závazném pro všechny členy akademické obce AMBIS VŠ.</p> <p>AMBIS VŠ neomezuje vědecké aktivity akademických pracovníků a studentů, snaží se je ale směřovat do oblastí, které odpovídají realizovaným studijním programům.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chybí překlad základních dokumentů do anglického jazyka. 	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 87,5 % respondentů považuje výzkum na AMBIS VŠ za svobodný. • 11,6 % respondentů uvádí, že svobodu výzkumu na AMBIS VŠ nedokáže posoudit. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Přeložit základní dokumenty a relevantní směrnice do anglického jazyka.

2. Etické principy	+/-	<p>Základní etické principy jsou zakotveny v Etickém kodexu AMBIS VŠ. Etické principy ve výzkumu jsou řešeny v rámci Etické komise pro výzkum.</p> <p>U studentů řeší případné neetické jednání Disciplinární komise dle Disciplinárního řádu pro studenty, obdobná (např. Etická) komise pro akademické pracovníky chybí.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chybí Etická komise, která by řešila případné neetické jednání akademických pracovníků, • chybí překlad Etického kodexu do anglického jazyka. 	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 84,1 % respondentů uvádí, že zná nebo spíše zná zásady etického chování, které musí dodržovat. • 13,27 % respondentů uvádí, že je nezná, nebo neví, kde je hledat. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktualizovat Etický kodex a zakotvit Etickou komisi do vnitřních předpisů. • Doplnit oblast dodržování etických principů do interaktivní osnovy oddělení vědy a výzkumu.
3. Profesní odpovědnost	+/-	<p>Princip profesní odpovědnosti je zakotven v Etickém kodexu, principy a zásady ochrany duševního vlastnictví jsou součástí dalších vnitřních směrnic – např. VP-PR-02 Plánování, evidence a šíření publikační činnosti akademických pracovníků či VP-R-01 Závěrečná práce v bakalářském a navazujícím magisterském studiu.</p> <p>Všichni zaměstnanci, tedy i akademičtí pracovníci, mají povinnost seznámit se a dodržovat všechny platné vnitřní normy a předpisy. Vedoucí zaměstnanec má za povinnost seznamovat své podřízené se změnami těchto předpisů. Seznámení s relevantními normami je rovněž součástí onboardingu nových zaměstnanců.</p> <p>V rámci kontroly plagiátorství je využíván systém Theses a to jak ke kontrole závěrečných</p>	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 78,6 % respondentů zná a rozumí Strategickému záměru AMBIS VŠ, nicméně 13,3 % o tom přesvědčena není. • 92 % respondentů je přesvědčeno, že si osvojilo principy profesní odpovědnosti a dodržují je. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Do interaktivní osnovy oddělení vědy a výzkumu doplnit část o Strategickém záměru AMBIS VŠ.

		<p>kvalifikačních, tak i seminárních, prací. V případě zjištění nadměrné shody je posouzeno, zda jde o shodu akceptovatelnou, nebo je dán podnět k zahájení disciplinárního řízení.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chybí systematický postup pro seznamování zaměstnanců se změnami ve vnitřních předpisech, • v etickém kodexu není princip profesní odpovědnosti dostatečně specifikován, • chybí popis procesu zjišťování shody v závěrečných kvalifikačních pracích. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aktualizovat seznam celoškolských dokumentů, se kterými se má nový zaměstnanec v rámci onboardingu seznámit. • Doplnit do Etického kodexu specifika daného principu. • Jednoznačně popsat postup kontroly závěrečných prací včetně postupu při zjištění shody a stanovit odpovědnost za tuto kontrolu.
4. Profesionální přístup	+/-	<p>Strategie výzkumné, vývojové a další tvůrčí činnosti vychází ze Strategického záměru AMBIS VŠ. Jednotlivé výzkumné úkoly pak vychází ze zaměření odborné činnosti a realizovaných studijních programů.</p> <p>Strategické dokumenty a vnitřní předpisy jsou zveřejňovány ve veřejné části internetové prezentace a na sdíleném úložišti (Sharepoint). Garant vnitřního předpisu je odpovědný za seznámení všech relevantních osob s novým či novelizovaným předpisem.</p> <p>Všichni akademičtí pracovníci podílející se na výzkumu jsou povinni ve stanovených termínech podávat informace o průběhu řešení (průběžné a závěrečné zprávy).</p> <p>Zaměstnanci jsou seznámeni s možnostmi a postupy pro přípravu žádostí o externí granty a je jim poskytována maximální podpora.</p>	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 79,5 % respondentů uvádí, že je nebo spíše je seznámeno se záměry výzkumu a vývoje na AMBIS VŠ, stejně jako se zásadami jeho financování. 18,8 % uvádí, že nikoliv. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zlepšit komunikaci napříč vysokou školou v oblasti strategických dokumentů. • Pravidelně aktualizovat seznam dokumentů, se kterými se zaměstnanec seznamuje v rámci onboardingu.

		<p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> Není aktualizován seznam předpisů a dokumentů, se kterými se nový zaměstnanec musí seznámit v rámci onboardingu, z dotazníkového šetření vyplývá, že 18,8 % respondentů není dostatečně seznámeno se Strategickým záměrem AMBIS VŠ, směřováním vědy a výzkumu a zásadami financování projektů. 	<ul style="list-style-type: none"> Aktualizovat směrnici CVP-P-08 Příprava, schvalování, podávání a kontrola projektů vědy a výzkumu.
<p>5. Smluvní a právní závazky</p>	<p>+/-</p>	<p>Všichni pracovníci jsou seznamováni se základními předpisy, které se vztahují k jimi zastávané pozici již v rámci onboardingu (např. Pracovní řád, Organizační řád, Statut, Studijní a zkušební řád ap.), jsou seznámeni se zásadami BOZP a PO apod. Ve vnitřním předpisu CVP-GŘ-01 Pracovní řád je obecně zakotvena povinnost vedoucího zaměstnance seznamovat své podřízené s platnými směrnici, dbát plnění jejich pracovních povinností a pravidelně je hodnotit.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> Není systematicky prováděna aktualizace seznamu dokumentů, se kterými se zaměstnanec seznamuje v rámci onboardingu, chybí překlady relevantních dokumentů do anglického jazyka, v Pracovním řádu není jednoznačně definována povinnost vedoucího zaměstnance seznamovat své podřízené se strategickými dokumenty a novými vnitřními předpisy. 	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> 87,2 % respondentů uvádí, že byli dostatečně seznámeni s relevantními strategickými dokumenty a vnitřními předpisy, 11,7 % se to nedomnívá. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> Přeložit relevantní dokumenty do anglického jazyka. Pravidelně aktualizovat seznam dokumentů, se kterými se nový zaměstnanec seznamuje v rámci onboardingu. Pravidelně kontrolovat onboarding checklisty. Věnovat se vzdělávání mentorů.

6. Odpovědnost	-/+	<p>Všichni zaměstnanci mají odpovědnost vůči AMBIS VŠ a případným poskytovatelům finančních prostředků za efektivní využívání finančních prostředků.</p> <p>Všichni vedoucí zaměstnanci jsou v rámci svých povinností a odpovědností povinni podílet se na finanční kontrole. Na AMBIS VŠ probíhají kontroly financování (včetně financování projektů) formou interních i externích auditů jako standardních postupů procesního řízení a prevence rizik. Povinností řešitelů projektů je na případných kontrolách spolupracovat. Podporu pro finanční řízení poskytuje oddělení vědy a výzkum v úzké součinnosti s finančním oddělením.</p> <p>V souladu se příslušnými zákony a pravidly řízení kvality ISO 9001 je na AMBIS VŠ funkční finanční kontrolní systém.</p> <p>Vedení účetních informací ve sledované oblasti je zakotveno ve směrnících CVP-EK-01 Systém zpracování účetnictví a CVP-EK-06 Účtování dotací.</p> <p>Uchování výsledků vědy a výzkumu se řídí vnitřní směrnici směrnici CVP-P-08 Příprava, schvalování, podávání a kontrola projektů vědy a výzkumu na AMBIS VŠ.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • V Etickém kodexu AMBIS VŠ není efektivní a účelné vynakládání finančních prostředků upraveno, • systém informování zaměstnanců o možnostech získání grantových prostředků sice existuje, ale není formalizován. 	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 57.1 % respondentů se domnívá, že pravidla efektivního nakládání s finančními prostředky jsou na AMBIS VŠ jasně definována. • 35,20 % respondentů uvádí, že jim tato pravidla jasná nejsou. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Do Etického kodexu AMBIS VŠ doplnit specifika účelného nakládání s finančními prostředky. • Aktualizovat směrnici CVP-P-08 Příprava, schvalování, podávání a kontrola projektů vědy a výzkumu, do směrnice zakotvit systém informování zaměstnanců o možnostech získávání finančních prostředků na vědu a výzkum.
7. Osvědčené postupy	+/-	Veškerá pracovní postupy užívané na AMBIS VŠ jsou	Dotazníkové šetření

<p>ve výzkumu</p>		<p>v souladu s platnými právními předpisy (ochrana zdraví a bezpečnosti při práci, požární ochrana, ochrana osobních údajů, ap.). Pro tuto oblast jsou vyhlášeny např. následující předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CVP-GŘ-01 Pracovní řád, • CVP-GŘ-11 Pracovní doba, • CVP-P-01 Organizační řád, • CVP-P-06 Provozní řád informačního systému, • CVP-P-08 Příprava, schvalování, podávání a kontrola projektů vědy a výzkumu, • CVP-P-04 O nakládání s osobními údaji, • VP-PR-02 Plánování, evidence a šíření publikační činnosti, • VP-PR-06 Smluvní výzkum. <p>AMBIS VŠ v souladu se zákonnými požadavky zajišťuje vzdělávání zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, požární ochrany a ochrany osobních údajů (GDPR). Zajišťuje rovněž školení řidičů referentských vozidel.</p> <p>Data vzniklá při činnosti na AMBIS VŠ jsou zaměstnanci povinni ukládat na sdíleném úložišti (Sharepoint), kde je nastaven individualizovaný přístup. Tato data jsou v souladu s vnitřní směrnicí CVP-P-06 pravidelně zálohována.</p> <p>V rámci good practices jsou zaměstnanci vedeni ke sdílení těchto principů mezi kolegy, především mezi začínajícími.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Není formalizován systém správy znalostí, • chybí překlady relevantních dokumentů a směrnic do anglického jazyka, • chybí vzdělávání v oblasti správy dat (ukládání, zabezpečení, zálohování), 	<ul style="list-style-type: none"> • 79,6 % respondentů se domnívá, jsou dostatečně seznamováni se správnými postupy potřebnými pro jejich práci. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posoudit možnost restrukturalizace vnitřních předpisů. • Doplnit sekci „good practices“ do interaktivní osnovy oddělení vědy a výzkumu. • Zařadit téma sdílení a předávání znalostí do vzdělávání zaměstnanců. • Zařadit otázku správy znalostí do pravidelného hodnocení zaměstnanců.
--------------------------	--	---	---

		<ul style="list-style-type: none"> pro tuto oblast existuje mnoho vnitřních předpisů, někteří zaměstnanci mají problém se v nich orientovat. 	
8. Šíření a využití výsledků	+/-	<p>Povinnost zveřejňovat výsledky vědy a výzkumu je dána předpisy AMBIS VŠ, stejně jako pravidly poskytovatelů externích grantů.</p> <p>Všichni akademičtí pracovníci jsou vedeni ke zkvalitňování publikační činnosti, jsou zavedeny motivační opatření, např.</p> <ul style="list-style-type: none"> CVP-Pers-10 Minimální požadavky v oblasti vědy a výzkumu pro profesně zaměřené studijní programy, CVP-Pers-11 Odměňování publikační činnosti akademických pracovníků, OP-Pers-02 Minimální požadavky na vedoucí závěrečných prací, CVP-GŘ-02 Odměňování zaměstnanců, VP-PR-03 Interní grantová agentura Vysoké školy regionálního rozvoje a Bankovního institutu – AMBIS, a.s. <p>Šíření výsledků tvůrčí činnosti je rovněž motivováno vyhlašováním soutěží, např. soutěží o nejlepší publikační počín.</p> <p>Ve veřejné části internetové prezentace AMBIS VŠ, v části vědy a výzkumu, jsou zveřejňovány nejvýznamnější výsledky v této oblasti.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mezi zaměstnanci AMBIS VŠ nejsou dostatečně šířeny výsledky vědy a výzkumu, povědomí o dosažených výsledcích je nedostačující, z dotazníkového šetření vyplývá, že pracovníci 	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> 75.9 % respondentů se domnívá, že výsledky vědy a výzkumu jsou šířeny a sdílány transparentně. 12,5 % je přesvědčena o opaku. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> Ve směrnici VP-PR-02 Plánování, evidence a šíření publikační činnosti lépe vymezit prostor pro šíření a využití výsledků. Vytvořit prostor ve veřejné části internetové prezentace AMBIS VŠ, kde budou prezentovány výsledky vědy a výzkumu.

		nejsou v dostatečné míře seznámení s postupy pro šíření a využívání výsledků výzkumu.	
9. Zapojení veřejnosti	-/+	<p>AMBIS VŠ v žádné interní směrnici nemá popsán způsob a formy „popularizace“ výsledků vědy a výzkumu široké veřejnosti, nepracuje s nimi ani jako s prostředkem PR. I Strategický záměr AMBIS vysoké školy tuto oblast pojímá velmi obecně.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chybí popularizace výsledků vědy a výzkumu, proces zveřejňování výsledků široké veřejnosti není součástí žádného vnitřního předpisu ani strategického dokumentu, • zaměstnanci nejsou systematicky vedeni ani motivováni výsledky své výzkumné činnosti laické veřejnosti zveřejňovat. 	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 40,8 % respondentů se domnívá, že výsledky vědy a výzkumu na AMBIS VŠ jsou veřejnosti sdělovány dostatečně. • 38,3 % respondentů považuje informování veřejnosti za nedostatečné. • 20,9 % respondentů nedokáže situaci kvalifikovaně posoudit. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doplnit do směrnice VP-PR-02 Plánování, evidence a šíření publikační činnosti oblast popularizace výsledků vědy a výzkumu na AMBIS VŠ. • V této směrnici popsat opatření, která budou motivovat akademické pracovníky popularizovat své výsledky mezi laickou veřejností.
10. Nediskriminace	++	Zákaz diskriminace je součástí zákonných norem ČR, především Zákoníku práce. AMBIS VŠ se ve svých interních předpisech na tuto oblast rovněž	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 92,4 % respondentů uvedlo,

		<p>zaměřuje, např. Etický kodex, směrnice CVP-Pers-02 Výběr zaměstnanců, OP-Pers-01 Plán genderové rovnosti nebo CVP-P-09 Vyšetřování stížností týkajících se sexualizovaného násilí nebo sexuálního obtěžování, ve které je ustavena funkce externího ombudsmana, na kterého se zaměstnanci či studenti mohou obracet.</p> <p>V rámci výběrového řízení sice není nikde zákaz jakékoliv diskriminace explicitně popsán, je však standardní součástí akademického prostředí a jako takový je bezvýhradně dodržován.</p> <p>I z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že naprostá většina dotazovaných se s jakýmikoliv projevy diskriminace na AMBIS VŠ neseťkala. Ojedinelé pocity domnělé diskriminace (5,1 %) se týkaly věku či vzhledu.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zákaz jakékoliv diskriminace v oblasti přijímání nových pracovníků je stanoven ve směrnici CVP-Pers-02 Výběr zaměstnanci, ale nejsou explicitně uvedeny v Etickém kodexu, • v žádném vnitřním předpise není jasně popsán postup při podávání stížností (tedy i v případě možné diskriminace). 	<p>že se na AMBIS VŠ neseťkalo s projevy jakékoliv, diskriminace, 5,1 % pak uvádí, že ano či spíše ano.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2,5 % respondentů uvádí, že tuto oblast není schopno posoudit. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doplnit do Etického kodexu AMBIS VŠ explicitní nepřipustnost jakékoliv formy diskriminace. • Informovat celou akademickou obec o zřízení funkce ombudsmana. • Do interních předpisů doplnit postup podávání stížností • Zařadit téma diskriminace do vzdělávání zaměstnanců AMBIS VŠ.
11. Hodnocení / hodnotící systémy	<p>-/+</p>	<p>Externím nástrojem na hodnocení výsledků výzkumných institucí v ČR je Metodika 17+. Jedná se o systém hodnocení výzkumných organizací v České republice, který vychází z bibliometrických analýz i posuzování výsledků nezávislými zahraničními recenzenty.</p> <p>AMBIS VŠ provádí hodnocení dle Metodiky 17+ a porovnává výsledky s ostatními vysokými školami.</p>	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 9,78 % respondentů uvádí, že jejich hodnocení probíhá v pravidelném ročním cyklu. • 34,2 % respondentů uvádí hodnocení neformálně ústně. • Podle 25,8 % respondentů

		<p>Hodnocení zaměstnanců je zakotveno ve směrnici CVP-GŘ-03 Hodnocení zaměstnanců, některé další aspekty jsou popsány ve směrnících CVP-Pers-10 Minimální požadavky v oblasti vědy a výzkumu pro profesně zaměřené studijní programy či OP-Pers-02 Minimální požadavky na vedoucí závěrečných (kvalifikačních) prací. Z dotazníkového šetření mezi zaměstnanci však vyplývá, že hodnocení je někdy prováděno ad hoc a ne v pravidelném ročním cyklu.</p> <p>Systémem hodnocení výuky jsou pravidelná šetření formou studentských anket, které jsou konány jednou za semestr a ve kterých studenti hodnotí jak práci jednotlivých akademických pracovníků, tak i celé akademické prostředí</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zaměstnanci jsou sice hodnoceni, ale ne vždy v pravidelném ročním cyklu, • sebeevaluace je prováděna nesystematicky, • není vytvořen Kariérní řád, • výsledky studentských anket nejsou dostatečně prezentovány i mimo konkrétní akademické pracovníky a katedry. 	<p>probíhá hodnocení vždy, když je to třeba.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 12,44% respondentů se domnívá, že hodnocení neprobíhá a 16 % uvádí, že tuto oblast nedokáže posoudit. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Důsledně dodržovat pravidla stanovená směrnici CVP-GŘ-03 Hodnocení zaměstnanců a jaká součást hodnocení vždy zařadit sebeevaluaci zaměstnance. • Jako součást hodnocení zaměstnance nevynechat i hodnocení spolupráce s vedoucím zaměstnancem dle stanoveného formuláře. • Aktualizovat směrnici CVP-Pers-10 Minimální požadavky v oblasti vědy a výzkumu pro profesně zaměřené studijní programy. • Vytvořit Kariérní řád.
Nábor a výběr			
12. Nábor	++	Výběrová řízení se řídí směrnici CVP-Pers-02 Výběr zaměstnanců, ve které je popsán celý proces výběru od plánování potřeb, přes způsob výběru zaměstnanců až k závěrečnému uzavření pracovní	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 85,7 % respondentů se domnívá, že proces jejich

		<p>smlouvy. Popis onboardingu je popsán i v definici procesů dle ISO 9001.</p> <p>Postup výběru je ale ve směrnici popsán jen obecně, nejsou v něm například stanovena pravidla zakazující jakoukoliv diskriminaci, i když je tento požadavek bezvýhradně dodržován.</p> <p>I z dotazníkového šetření vyplývá, že se respondenti v naprosté většině (85,71 %) domnívají, že postup jejich náboru byl srozumitelný a transparentní.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chybí OTM-R politika, • chybí popis principů Kodexu ve směrnici pro výběr zaměstnanců, • chybí Kariérní řád. 	<p>náboru byl či spíše byl srozumitelný a transparentní.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5,6 % respondentů se myslí, že transparentní nebyl či spíše nebyl. • 8,7 % respondentů uvádí, že nedokáže tento proces posoudit. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vytvořit a implementovat OTM-R politiku. • Aktualizovat vnitřní směrnici CVP-Pers-02 Výběr zaměstnanců a doplnit do ní principy Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků. • Vytvořit Kariérní řád.
13. Náborový proces	-/+	<p>AMBIS VŠ v současné době nemá zpracovanou OTM-R politiku. Výběrová řízení se konají dle směrnice CVP-Pers-02 Výběr zaměstnanců, ve které ale nejsou explicitně zakotveny principy Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.</p> <p>Výběrová řízení se zveřejňují ve veřejné části internetových stránek AMBIS VŠ (https://www.ambis.cz/kariera) a na pracovních serverech (jobs.cz, sprace.cz) vždy s dostatečným časem pro podání přihlášky. Přihláška se podává elektronicky.</p> <p>Obsah a forma zveřejnění volné pozice je</p>	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 54,1 % respondentů jsou dostatečně známy způsob a postup při výběru nových zaměstnanců. • 40,8 % respondentům nejsou zásady a způsob výběru znám. • 5,1 % respondentů nedokáže posoudit.

		<p>v kompetenci vedoucího příslušného oddělení a pozice je zveřejněna po konzultaci s HR oddělením s uvedením všech relevantních požadavků na uchazeče. Jednotící forma pro celou společnost dosud chybí.</p> <p>Nabídka (inzerát) pracovního místa obsahuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> • informace o AMBIS VŠ, • krátký úvod o oddělení, pro které je vyhlášeno výběrové řízení, • název pozice, • kvalifikační požadavky na uchazeče, • stručný popis náplně práce, • předpokládanou dobu nástupu; • benefity, • požadované doklady. <p>Při náboru jsou důsledně dodržovány zásady ochrany osobních údajů (GDPR).</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • AMBIS VŠ nemá zpracovanou OTM-R politiku, • chybí jednotící forma pracovní nabídky pro celou společnost, • ve směrnici CVP-Pers-02 Výběr zaměstnanců nejsou explicitně zakotveny principy Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků, • mezi zaměstnanci AMBIS VŠ není dostatečně znám postup při výběru nového zaměstnance. 	<p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vytvořit a implementovat OTM-R politiku. • Aktualizovat vnitřní směrnici CVP-Pers-02 Výběr zaměstnanců a doplnit do ní principy Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků. • Zpracovat Kariérní řád. • Seznamovat zaměstnance se zásadami a procesy výběru nových zaměstnanců.
<p>14. Proces výběru</p>	<p>+/-</p>	<p>Výběr zaměstnanců je na AMBIS VŠ obsahem směrnice CVP-Pers-02 Výběr zaměstnanců.</p> <p>Na základě požadavku oddělení na získání nového zaměstnance je sestaven profil uchazeče, na základě kterého je zpracována nabídka a vyhlášeno výběrové řízení. S nabídkou jsou seznámeni</p>	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 57,7 % respondentů se domnívá, že při výběru nových zaměstnanců je

		<p>současní zaměstnanci (jako součásti referral programu) a nabídka je zveřejněna ve veřejné části internetových stránek AMBIS VŠ (https://www.ambis.cz/kariera) a na pracovních serverech (jobs.cz, sprace.cz) vždy s dostatečným časem pro podání přihlášky. Přihláška se podává elektronicky.</p> <p>HR oddělení posoudí ze zaslaných podkladů (CV), zda uchazeč splňuje požadavky na obsazovanou pozici a pozve vybrané uchazeče na pohovor. Pohovor probíhá podle potřeb buď prostředky vzdálené komunikace (MS Teams), nebo prezenčně a může být i vícekolový. S termínem jsou uchazeči seznámeni v dostatečném předstihu. Výběrová komise je vždy složena ze zástupce HR oddělení a vedoucího oddělení, které zaměstnance poptává. Komise bývá zpravidla doplněna i dalšími členy, a to podle požadované kvalifikace.</p> <p>Složení výběrové komise není v žádné směrnici jednoznačně stanoveno, stejně jako požadavky na její genderovou či jinou vyváženost. Zásady nediskriminace jsou ale vždy dodržovány.</p> <p>S výsledky výběrového řízení jsou uchazeči vždy po jeho skončení seznámeni. Projeví-li zájem, jsou neúspěšní uchazeči seznámeni i s důvody odmítnutí.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Na AMBIS VŠ není zpracována OTM-R politika, i když principy jsou dodržovány, • ve směrnici pro výběr zaměstnanců chybí postup pro stanovení kritérií výběru zaměstnanců, • podmínky jmenování výběrových komisí jsou 	<p>postupováno objektivně a spravedlivě, 10,2 % respondentů si myslí, že spíše není či není.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 32,1 % respondentů uvádí, že otázku nedokáže posoudit. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vytvořit a implementovat OTM-R politiku. • Aktualizovat vnitřní směrnici CVP-Pers-02 Výběr zaměstnanců a doplnit do ní principy Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.
--	--	--	---

		ve směrnici stanoveny jen obecně (např. chybí zakotvení genderového principu).	
15. Princip otevřenosti	-/+	<p>Zveřejněním volných pracovních míst je úkolem HR oddělení AMBIS VŠ, které tak činí na základě žádosti reálných potřeba jednotlivých oddělení. Základním místem pro zveřejňování je https://www.ambis.cz/kariera.</p> <p>Nabídka (inzerát) pracovního místa obsahuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> • informace o AMBIS VŠ, • krátký úvod o oddělení, pro které je vyhlášeno výběrové řízení, • název pozice, • kvalifikační požadavky na uchazeče, • stručný popis náplně práce, • předpokládanou dobu nástupu; • benefity, • požadované doklady. <p>Při náboru jsou důsledně dodržovány zásady ochrany osobních údajů (GDPR).</p> <p>S výsledkem výběrového řízení jsou uchazeči seznámeni vždy po ukončení výběrového řízení, pokud projeví zájem, je jim sdělen i důvod případného odmítnutí.</p> <p>Dle dotazníkového šetření ale nejsou současní zaměstnanci dostatečně informováni o způsobech a formách zveřejňování nabídek.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Je malá informovanost současných zaměstnanců o způsobu zveřejňování volných pozic, • zpětná vazba uchazečům o zaměstnání není nikde formálně zakotvena, pouze povinnost 	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 61,2 % respondentů se domnívá, že je dostatečně informováno a podmínkách výběrových řízení a způsobech jejich prezentace, 33,2 % respondentů uvádí opak. • 5,6 % respondentů nedokáže otázku posoudit. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vytvořit a implementovat OTM-R politiku. • Aktualizovat vnitřní směrnici CVP-Pers-02 Výběr zaměstnanců a doplnit do ní principy Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.

		zaslat informační e-mail.	
16. Posuzování zásluh	+/-	<p>Kritéria stanovená pro výběr uchazeče nejsou zatím v žádné směrnici explicitně uvedena, vyplývají ale z nabízené pozice.</p> <p>U akademických pracovníků jsou posuzována kritéria: dosažená kvalifikace, publikační činnost a výsledky výzkumu, zkušenosti v požadovaném oboru a praktická znalost, výhodou jsou zahraniční zkušenosti. V průběhu výběrového řízení jsou posuzovány jak odborné znalosti, tak i pedagogické zkušenosti uchazečů. Výběrová komise je složena vždy tak, aby byla schopna posoudit a vybrat nejvhodnějšího uchazeče.</p> <p>Konkrétní požadavky na uchazeče jsou součástí zveřejněné nabídky.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • AMBIS VŠ nemá zpracováváno OTM-R politiku, • principy hodnocení zásluh nejsou v žádné směrnici explicitně uvedeny. 	<p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vytvořit a implementovat OTM-R politiku. • Aktualizovat vnitřní směrnici CVP-Pers-02 Výběr zaměstnanců a doplnit do ní principy Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.
17. Změny v chronologickém pořadí CV	+/-	<p>Uchazeči jsou posuzováni dle všech stanovených kritérií podstatných pro obsazení nabízené pozice. Výběrové komise hodnotí jak vědecké výstupy pracovníků, získané pedagogické zkušenosti (u míst akademických pracovníků), tak i manažerské zkušenosti (např. s řízením projektů). Všechny tyto předpoklady jsou posuzovány bez ohledu na přerušení kariéry (mateřství, působení v soukromé sféře apod.).</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Na AMBIS VŠ není zpracována OTM-R politika, 	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 42,9 % respondentů se domnívá, že AMBIS VŠ správně posuzuje přerušení kariéry při posuzování uchazečů, 2,5 % si myslí opak. • 54,6 % respondentů uvádí, že tuto otázku není schopno posoudit.

		<p>i když principy jsou dodržovány,</p> <ul style="list-style-type: none"> • ve směrnici pro výběr zaměstnanců chybí zakotvení, že přerušení kariéry (např. mateřství) neovlivňuje hodnocení uchazeče při výběrovém řízení. 	<p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vytvořit a implementovat OTM-R politiku. • Aktualizovat vnitřní směrnici CVP-Pers-02 Výběr zaměstnanců a doplnit do ní principy posuzování přerušení kariéry.
18. Uznávání zkušeností z mobilit	-/+	<p>Na AMBIS VŠ mohou zaměstnanci a studenti využít možnosti zahraniční mobility v rámci programu Erasmus+. Využívány jsou ale i další formy zahraničních mobilit.</p> <p>Účast na mobilitách, působení v zahraničí, zvaná vystoupení na zahraničních konferencích, jsou posuzovanými kritérii při výběrových řízeních i při standardním hodnocení zaměstnanců, tato kritéria ale nejsou zatím v žádném dokumentu zakotvena. AMBIS VŠ mobilitu vnímá jako velmi důležitý faktor při rozvoji celé školy a bude ji i nadále podporovat.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chybí OTM-R politika, • požadavky na zkušenosti z mobilit nejsou nikde definovány jako jedno z kritérií výběrových řízení, ani při standardním hodnocení zaměstnanců 	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 88.8 % respondentů uvádí, že se zahraniční mobility nezúčastnilo. • 7.6 % uvádí, že se mobility zúčastnilo, ale jejich zkušenosti nebyly využity. • 3.6 % respondentů uvádí, že se mobility zúčastnilo a jejich zkušeností využito bylo. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vytvořit a implementovat OTM-R politiku. • Aktualizovat vnitřní směrnici CVP-Pers-02 Výběr zaměstnanců a doplnit do ní principy posuzování mobilit.
19. Uznávání kvalifikace	++	<p>Uznávání klasifikací vychází z právních norem, především ze zákona o vysokých školách, dále z tzv. Lisabonské smlouvy (Úmluva o uznávání kvalifikací</p>	<p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vytvořit a implementovat

		<p>v oblasti vysokoškolského vzdělávání v evropském regionu). Vyhláška MŠMT upravuje uznávání kvalifikace zahraničních pracovníků.</p> <p>Požadavky na kvalifikaci uchazečů jsou dány nabízenou pozicí a jsou součástí vyhlášené nabídky a jsou vždy výběrovou komisí objektivně posouzeny.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chybí OTM-R politika. 	OTM-R politiku.
20. Nástupnictví	-/+	<p>Směrnice CVP-Pers-02 Výběr zaměstnanců nedefinuje pojem „služební věk“, kritérium délky praxe je ale při výběrovém řízení hodnocen. Při výběrovém řízení je vždy posuzován v kontextu ostatních ukazatelů vzhledem v charakteru obsazované pozice.</p> <p>Zaměstnanci jsou na AMBIS VŠ motivováni ke svému odbornému i pedagogickému rozvoji, k rozvoji vědomostí, dovedností a praktických zkušeností, včetně účasti na zahraničních mobilitách.</p> <p>Jednotlivá oddělení jsou vedena ke správě a předávání znalostí mezi stávajícími i nově nastupujícími zaměstnanci.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chybí OTM-R politika, • chybí zakotvení správy a předávání znalostí v některém z vnitřních předpisů. 	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 54,1 % respondentů se domnívá, že na jejich pracovišti existuje systém správy znalostí, 20,9 % je přesvědčeno o opaku. • 25 %, převážně služebně mladších, respondentů nedokáže otázku posoudit. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vytvořit a implementovat OTM-R politiku. • Formalizovat systém správy znalostí na AMBIS VŠ. • Věnovat se vzdělávání mentorů.
21. Post doktorandské pozice	N/A	AMBIS VŠ nemá akreditovaný žádný doktorský studijní program a z tohoto důvodu jeho vnitřní předpisy neobsahují ani popis postdoktorandských pozic.	
Pracovní podmínky a sociální zajištění			

22. Uznávání profese/povolání	++	<p>Uznávání profesí všech zaměstnanců je součástí standardního života na AMBIS VŠ a to včetně výzkumných pracovníků. Vzhledem k faktu, že věda a výzkum je jednou z nejdůležitějších činností vysoké školy, je pozice akademických a výzkumných pracovníků zásadní.</p> <p>Tento princip je zakotven už v Etickém kodexu AMBIS VŠ</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nebyly zjištěny nedostatky, které by byly v rozporu s uvedeným principem, nicméně je možné další zlepšení. 	<p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nejsou třeba další opatření.
23. Výzkumné prostředí	++	<p>Rozvoj výzkumné a obecně pracovního prostředí je důležitým aspektem, kterému se AMBIS VŠ systematicky věnuje.</p> <p>Zaměstnanci mají potřebné pracovní prostředky, odpovídající ICT vybavení a přístup k informačním zdrojům, které pro svou práci potřebují.</p> <p>Noví zaměstnanci jsou v úvodním setkání seznámeni se zásadami BOZP a PO, na jednotlivých odděleních pak s přístupem k potřebným informačním zdrojům.</p> <p>Vzhledem k faktu, že AMBIS VŠ je soukromou vysokou školou, která na svou běžnou činnost nedostává žádné prostředky z veřejných zdrojů, je vyhledávání finančních zdrojů (např. externích grantů, strukturálních fondů) věnována značná pozornost. Zde je však třeba přihlédnout i k faktu, že některé z těchto zdrojů jsou poskytovány v režimu de minimis.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • obtížný přístup k externím zdrojům 	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 91,8 % respondentů se domnívá, že mají zajištěny všechny potřebné pracovní podmínky, 8,2 % respondentů je přesvědčeno o opaku. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Systematicky vyhledávat další zdroje financování rozvoje pracovního prostředí.

		<p>financování,</p> <ul style="list-style-type: none"> nebyly zjištěny nedostatky, které by byly v rozporu s uvedeným principem, nicméně je možné další zlepšení. 	
24. Pracovní podmínky	++	<p>Základní pracovní podmínky (pracovní doba, délka čerpání dovolené, ap.) stanovuje národní legislativa, především Zákoník práce.</p> <p>AMBIS VŠ kontinuálně zlepšuje pracovní podmínky zaměstnanců, podporuje jejich personální rozvoj a nabízí řadu benefitů, jako např. možnost úpravy pracovních podmínek, podporu aktivní účasti na konferencích, nabídka jazykového vzdělávání, pružnou pracovní dobu, tvůrčí volno, podporu pedagogické činnosti, poradenství při podání žádosti o granty apod.</p> <p>AMBIS VŠ podporuje využití částečných úvazků či úprav pracovní doby např. po návratu z mateřské či rodičovské dovolené.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> Chybí Kariérní řád. 	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> 93,9 % respondentů uvádí, že mají zajištěny bezpečné a vhodné pracovní podmínky, 4,1 % uvádí opak. 2 % respondentů se necítí být kvalifikováno otázkou posoudit. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> Zpracovat Kariérní řád.
25. Stabilita a stálost zaměstnání	+/-	<p>Dle platné národní legislativy a vnitřních předpisů AMBIS VŠ mají zaměstnanci na dobu určitou stejné pracovní podmínky jako zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu neurčitou.</p> <p>Možnost opakovaného uzavření pracovního poměru na dobu určitou je jednoznačně definována Zákoníkem práce.</p> <p>AMBIS VŠ se trvale snaží udržet si kvalifikované pracovníky udržováním a zlepšováním pracovních podmínek.</p> <p>GAP:</p>	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> 79,6 % respondentů uvádí, že plánuje setrvat na AMBIS VŠ i v dalších letech. 11,7 % respondentů naopak uvádí, že na AMBIS VŠ setrvat nechce. 8,7 % není o této skutečnosti rozhodnuto. <p>Návrhy</p>

		<ul style="list-style-type: none"> Chybí Kariérní řád. 	<ul style="list-style-type: none"> Zpracovat Kariérní řád s možností individuálních kariérních plánů, zvláště u výzkumných pracovníků R3 a R4. Explicitně zakotvit ve směrnici CVP-GŘ-01 Pracovní řád stejné podmínky pro všechny pracovníky bez ohledu na formu jejich působení na AMBIS VŠ.
26. Financování a platy	+/-	<p>Systém odměňování na AMBIS VŠ vychází ze směrnice CVP-GŘ-02 Odměňování zaměstnanců, kterou doplňují další – např. CVP-Pers-04 Zaměstnanecké výhody, CVP-Pers-11 Odměňování publikační činnosti akademických pracovníků, CVP-P-08 Realizace a kontrola projektů vědy a výzkumu či VP-PR-06 Smluvní výzkum. Z dotazníkového šetření vyplývá že 2/3 zaměstnanců považuje odměnu za svou práci za spravedlivou.</p> <p>Na AMBIS VŠ nepůsobí odborová organizace, nemá tedy ani uzavřenu kolektivní smlouvu.</p> <p>Zaměstnanci, především pak akademičtí pracovníci, jsou vedeni k podávání žádostí o externí granty, kdy je jim poskytována maximální podpora.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> Chybí Kariérní řád, nestejná úroveň hodnocení zaměstnanců v rámci celé školy. 	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> 69,9 % respondentů se domnívá, že jsou za svou práci hodnoceni a odměňováni spravedlivě, 22,5 % se domnívá opačně. 7,6 % respondentů nedokáže otázku posoudit. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> Zlepšit kvalitu hodnocení zaměstnanců napříč AMBIS VŠ. Systematicky podporovat snahu o získávání externích grantů včetně smluvního výzkumu. Zpracovat Kariérní řád.

27. Genderová vyváženost	+/-	<p>Zásady nediskriminace a politika rovných příležitosti vychází ze zákonných požadavků (především Zákóníku práce) a jsou standardní součástí veškerých činností na AMBIS VŠ.</p> <p>V obecné rovině zakotvuje tyto principy Etický kodex AMBIS VŠ a dále pak tyto principy vstupují do dalších interních směrnic.</p> <p>AMBIS VŠ respektuje rovná práva pro všechny zaměstnance, všichni mají stejný přístup k informacím, dalšímu vzdělávání a rozvoji.</p> <p>Při výběrových řízeních jsou posuzovány pouze objektivní předpoklady pro výkon dané pozice (dosažená kvalifikace, publikační činnost, dosažené výsledky v oblasti výzkumu, pedagogické schopnosti ap.)</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Přestože je genderový princip zakotven jak v Etickém kodexu, tak i v dalších interních právních normách, domnívá se 10,7 % zaměstnanců, že politika rovných příležitostí na AMBIS VŠ nefunguje dostatečně. 	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 59,7 % respondentů se domnívá, že na AMBIS VŠ funguje dostatečně politika rovných příležitostí. • 10,7 % respondentů se domnívá opačně. • 29,6 % nedokáže otázku kvalifikovaně posoudit. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rozpracovat danou oblast v Etickém kodexu AMBIS VŠ a ve směrnici CVP-Pers-02 Výběr zaměstnanců. • Zvýšit informovanost v oblasti politiky rovných příležitostí.
28. Kariérní rozvoj	+/-	<p>AMBIS VŠ podporuje rozvoj znalostí a dovedností svých zaměstnanců jak vlastními vzdělávacími aktivitami, tak i podporou externího vzdělávání.</p> <p>Zaměstnanci jsou vedeni k aktivnímu vyhledávání vzdělávacích příležitostí, rozvoji publikačních a vědecko-výzkumných aktivit a dalším formám prezentace výsledků své výzkumné činnosti.</p> <p>Začínajícím akademickým pracovníkům je v souladu s popisem procesu onboardingu stanoven mentor, který mu pomáhá při získávání pedagogických zkušeností.</p>	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 66,3 % respondentů se domnívá, že mají dostatečnou podporu svého osobního rozvoje a kariérního růstu, 25,5 % respondentů si myslí opak. • 8,2 % respondentů nedokáže na tuto otázku kvalifikovaně odpovědět.

		<p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chybí Kariérní řád včetně množství individuálních kariérních plánů pro výzkumné pracovníky skupin R3 a R4, • nejsou stanoveny procesy mentoringu. 	<p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zpracovat Kariérní řád s možností individuálních kariérních plánů, zvláště u výzkumných pracovníků R3 a R4. • Aktualizovat směrnice CVP-Pers-03 Vzdělávání zaměstnanců a CVP-GŘ-03 Hodnocení zaměstnanců. • Formalizovat proces mentoringu. • Motivovat zaměstnance k dalšímu vzdělávání.
29. Hodnota mobility	+/-	<p>AMBIS VŠ se účastní projektu zahraničních mobilit Erasmus+, který umožňuje realizovat zahraniční stáže s finanční podporou EU. Bohužel zájem zaměstnanců o účast na zahraničních mobilitách je velmi malá, i když v dotazníkovém šetření respondenti (67,9 %) považují zahraniční mobilitu za příležitost pro osobní rozvoj.</p> <p>Účast na zahraničních mobilitách komplikuje obtížné zajišťování náhradní výuky, kterou musí zajistit vysílající katedra.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chybí Kariérní řád, • požadavky na zkušenosti z mobilit nejsou nikde definovány jako jedno z hodnotících kritérií. 	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 67,9 % respondentů považuje účast na zahraniční mobilitě za příležitost k osobnímu rozvoji. • 19,4 % respondentů nepovažuje účast na zahraniční mobilitě za příležitost k osobnímu rozvoji. • 12,7 % respondentů na otázku nedokáže odpovědět <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zpracovat Kariérní řád. • Aktualizovat směrnici CVP-

			<p>GŘ-03 Hodnocení zaměstnanců.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivovat zaměstnance k aktivní účasti na zahraniční mobilitě. • Doplnit téma přínosu účasti na zahraniční mobilitě do interaktivní osnovy oddělení pro vědu a výzkum. • Vyhledávat možnosti získání mezinárodních grantů ve spolupráci se zahraničními vysokými školami.
30. Přístup ke kariérenímu poradenství	--	<p>System kariéreního poradenství není v současné době na AMBIS VŠ formalizován. Zájemcům poskytují pomoc vedoucí oddělení, HR oddělení či oddělení vědy a výzkumu, ucelená systematická pomoc však chybí.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chybí Kariérení řád, • chybí formalizovaný systém kariéreního poradenství. 	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 28,1 % respondentů se domnívá, že na AMBIS VŠ je kariérení poradenství dostupné v dostatečné míře, 30,6 % respondentů si uvádí opak. • 41,3 % respondentů nedokáže otázku kvalifikovaně posoudit. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vytvořit Kariérení řád. • Zpracovat metodiku kariéreního poradenství. • Podporovat neformální poradenství a sdílení zkušeností.

31. Práva duševního vlastnictví	++	<p>Otázka dodržování práva duševního vlastnictví vychází z platné národní legislativy a je na AMBIS VŠ zakotveno v Etickém kodexu a prolíná se do všech ostatních relevantních směrnic.</p> <p>Při kontrole závěrečných kvalifikačních (bakalářských a diplomových) prací, stejně tak u prací seminárních, je míra obsahové shody s jinými dokumenty kontrolována systémem Theses, vytvořeným na Masarykově univerzitě.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nebyly zjištěny nedostatky, které by byly v rozporu s uvedeným principem, nicméně je možné další zlepšení. 	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 89,3 % respondentů uvádí, že se na AMBIS VŠ nesetkalo s porušením práv svého duševního vlastnictví, 6,2 % uvádí opak (setkalo či spíše setkalo) • 4,5 % respondentů nedokáže na otázku odpovědět. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Akcentovat nutnost dodržování práva duševního vlastnictví při veškeré vzdělávací a vědecké činnosti.
32. Spoluautorství	+/-	<p>Princip spoluautorství je v obecné rovině zakotven v Etickém kodexu AMBIS. Uznávání spoluautorství je zahrnuto ve směrniciích CVP-Pers-10 Minimální požadavky v oblasti vědy a výzkumu pro profesně zaměřené studijní programy, CVP-Pers-11 Odměňování publikační činnosti akademických pracovníků. Proces spoluautorství však není v žádné směrnici plně popsán.</p> <p>Ve směrnici prorektora pro vědu a výzkum VP-PR-35 Nakládání s výsledky výzkumu a vývoje a VP-PR-02 Plánování, evidence a šíření publikační činnosti jsou pak stanovena pravidla pro nakládání s výsledky duševní činnosti na AMBIS VŠ. Na výsledky dosažené v rámci grantů a dalších společných projektů se pak vztahují pravidla poskytovatele</p>	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 66,1 % respondentů se domnívá, že zásady spoluautorství jsou na AMBIS VŠ dodržovány, pouze 1,8 % respondentů má opačný názor. • 32,1 % respondentů nedokáže na tuto otázku odpovědět <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktualizovat Etický kodex.

		<p>nebo jsou ošetřeny zvláštní smlouvou. AMBIS VŠ spoluautorství podporuje a vede k němu své akademické pracovníky.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pojem spoluautorství není v žádné z vnitřních směrnic jednoznačně popsán, • směrnice popisující nakládání s výsledky výzkumu a vývoje již neodpovídají současné praxi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Doplnit do relevantní směrnice přesnou definici a postupy spoluautorství. • Doplnit téma spoluautorství do interaktivní osnovy oddělení pro vědu a výzkum.
33. Výuka	++	<p>Pedagogická činnost je na AMBIS VŠ standardní součástí její činnosti jako vysoké školy. Akademičtí pracovníci vědí, že výuková činnost je klíčovou součástí jejich pracovního působení stejně jako činnost vědecká a výzkumná.</p> <p>Prorektorát pro studium a prorektorát pro pedagogickou činnost organizují řadu webinářů zaměřených na rozvoj pedagogických kompetencí akademických pracovníků.</p> <p>Pedagogickou činnost akademického pracovníka hodnotí vedoucí příslušné katedry jako zástupce zaměstnavatele a rovněž ho hodnotí studenti v rámci pravidelných studentských anket.</p> <p>AMBIS VŠ dbá důsledně na to, aby byli jednotliví akademičtí pracovníci vytěžováni rovnoměrně a aby jejich pracovní úvazek byl rozdělen mezi výuku, přípravu na výuku, vedení závěrečných kvalifikačních prací, vědeckou, výzkumnou, publikační a další tvůrčí činnost. Vytíženost akademických pracovníků je jedním z kritérií hodnocení Národním akreditačním úřadem pro vysoké školství.</p> <p>Vnitřní systém zajišťování kvality vzdělávací činnosti je realizován dle registrovaného vnitřního předpisu</p>	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 87,5 % procenta respondentů považuje podporu pedagogického působení ze strany AMBIS VŠ za dostatečnou, 10, 7 % naopak. • 1,8 % procent respondentů nedokáže na otázku odpovědět. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zpracovat Kariérní řád. • Doplnit interaktivní osnovu pro vzdělávání o požadované informace. • Vyhodnotit vhodnost různých forem ověřování znalostí dle charakteru předmětů ve spolupráci s garanty předmětů.

		<p>Pravidla systému zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností a pravidla vnitřního hodnocení kvality a jeho výsledky pravidelně zveřejněny ve Výroční zprávě o činnosti a Zprávě o vnitřním hodnocení.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chybí Kariérní řád, ve kterém by byla zohledněna i výuka akademických pracovníků, • interaktivní osnova pro vzdělávání neobsahuje všechny požadované informace a odkazy na relevantní předpisy, • není podporován individuální přístup k formě zakončení předmětů. 	
34. Stížnosti / odvolání	+/-	<p>V současné době žádná interní směrnice AMBIS VŠ nepopisuje proces podávání a řešení stížností jak u studentů, tak i zaměstnanců školy.</p> <p>Z tohoto důvodu jsou stížnosti zpravidla směřovány k rektorce školy, která ad hoc pověří konkrétního vedoucího pracovníka / prorektora řešením dané stížnosti, případně stížnost řeší sama.</p> <p>Případné porušení etického kodexu či předpisů u studentů řeší Disciplinární komise na základě Disciplinárního řádu pro studenty, obdobná komise pro řešení stížností na zaměstnance (např. Etická komise) není zřízena.</p> <p>Z dotazníkového šetření mezi zaměstnanci vyplývá, že pokud zaměstnanec vznesl stížnost, je zpravidla řešena řádně a včas.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • není ustanovena Etická komise, • žádný vnitřní předpis nepopisuje proces 	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 72,4 % respondentů uvádí, že nemělo důvod vznášet stížnost. • 15,8 % respondentů uvádí, že jejich stížnost byla vyřešena řádně a včas. • 4,6 % respondentů uvádí, že jejich stížnost byla vyřešena řádně, ale nebyla včas. • 3,1 % respondentů uvádí, že jejich stížnost nebyla vyřešena objektivně. • 4,1 % respondentů uvádí, že jejich stížnost nebyla řešena vůbec. <p>Návrhy</p>

		vznášení a řešení stížností.	<ul style="list-style-type: none"> • Doplnit do Etického kodexu zřízení Etické komise. • Zpracovat vnitřní předpis, který popíše proces podávání a řešení stížností. • Zřídit funkci ombudsmana.
35. Účast v rozhodovacích orgánech	+/-	<p>Akademičtí pracovníci i výzkumní pracovníci se účastní rozhodování na všech úrovních, jsou zastoupeni v Akademické radě AMBIS VŠ, Radách studijních programů, v Radě pro vnitřní hodnocení, v Etické komisi pro výzkum i v Disciplinární komisi.</p> <p>V případě výběrových řízení na pozice akademických pracovníků bývají do výběrové komise jmenováni akademičtí pracovníci dle své odbornosti.</p> <p>Z dotazníkového šetření ale vyplývá, že značná část zaměstnanců neví, kdo jejich zájmy v orgánech AMBIS VŠ zastupuje.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Z dotazníkového šetření vyplývá, že 17 % respondentů má pocit, že zastoupení akademických (vědeckých) pracovníků v rozhodovacích orgánech není dostatečné a 44,6 % nedokáže situaci posoudit, • jiné nedostatky, které by byly v rozporu s uvedeným principem, nebyly zjištěny, nicméně zlepšení je možné. 	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 38,4 % respondentů se domnívá, že zastoupení akademických (vědeckých) pracovníků v rozhodovacích orgánech je dostatečné. • 17 % respondentů se domnívá, že toto zastoupení dostatečné není. • 44,6 % respondentů nedokáže na otázku odpovědět. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alespoň jednou ročně seznámit zaměstnance AMBIS VŠ se složením rozhodovacích orgánů a se zastoupením jednotlivých skupin v nich. • Zlepšit systém komunikace na zaměstnance, aby byli schopni na Sharepointu vyhledat složení

			rozhodovacích orgánů.
Vzdělávání a rozvoj			
36. Vztahy s nadřízenými	+/-	<p>Povinnosti vedoucích zaměstnanců jsou obsahem směrnice CVP-GŘ-01 Pracovní řád. Vedoucí zaměstnanec je povinen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • stanovit a ukládat podřízeným pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci, • pravidelně hodnotit jejich pracovní výsledky, • zabezpečovat dodržování předpisů na pracovišti, • vytvářet příznivé pracovní podmínky, • informovat podřízené zaměstnance o relevantních skutečnostech, • zabezpečovat odměňování podřízených zaměstnanců, • vytvářet podmínky pro jejich rozvoj. <p>Jednou z povinností vedoucího zaměstnance je i hodnocení zaměstnanců, které je podle směrnice CVP-GŘ-03 Hodnocení zaměstnanců prováděno pravidelně s využitím stanovených formulářů dle ISO 9001.</p> <p>Z dotazníkového šetření vyplynulo, že 89,3 % respondentů je se vztahy se svými nadřízenými spokojeno, problémy však vidí ve zpětné vazbě směrem k nadřízenému.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Není vedena systematická evidence vzdělávání zaměstnanců pro potřeby jejich hodnocení, • úroveň zpětné vazby zaměstnanec -> nadřízený není dostatečná. 	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 89,3 % respondentů považuje přístup nadřízeného zaměstnance za transparentní a spravedlivý, 5,1 % respondentů naopak. • 5,6 % respondentů se k otázce nedokáže vyjádřit. • 66,8 % respondentů považuje princip zpětné vazby na AMBIS VŠ správně nastavený, 19,4 % za nevhodně nastavený a 13,8 % respondentů nedokáže otázku řádně vyhodnotit. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vzdělávat vedoucí pracovníky a mentory. • Systematizovat zpětnou vazbu. • Důsledně hodnotit pracovníky dle směrnice CVP-GŘ-03 Hodnocení zaměstnanců.

37. Dohled a manažerské povinnosti	<p>++</p>	<p>Povinnosti vedoucích zaměstnanců jsou obsahem směrnice CVP-GŘ-01 Pracovní řád. Vedoucí zaměstnanec je povinen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • stanovit a ukládat podřízeným pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci, • pravidelně hodnotit jejich pracovní výsledky • zabezpečovat dodržování předpisů na pracovišti, • vytvářet příznivé pracovní podmínky, • informovat podřízené zaměstnance o relevantních skutečnostech, • zabezpečovat odměňování podřízených zaměstnanců, • vytvářet podmínky pro jejich rozvoj. <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nebyly zjištěny nedostatky, které by byly v rozporu s uvedeným principem, nicméně je možné zlepšení. 	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 87,2 % respondentů považuje podporu od svého nadřízeného za dostatečnou, 7,7 % nikoliv. • 5,1 % respondentů nedokáže na otázku odpovědět. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nejsou třeba žádná opatření.
38. Kontinuální profesní rozvoj	<p>+/-</p>	<p>Etický kodex, Pracovní řád i další interní směrnice a dokumenty deklarují potřebu neustálého rozvoje všech – tedy i akademických a vědeckých pracovníků.</p> <p>Vzdělávání zaměstnanců je v kompetenci vedoucích oddělení ve spolupráci s HR oddělením včetně finanční podpory.</p> <p>Vlastní vzdělávání a osobní rozvoj je rovněž jednou ze součástí pravidelného hodnocení dle směrnice CVP-GŘ-03 Hodnocení zaměstnanců.</p> <p>Součástí pracovní činnosti zkušených pracovníků je rovněž předávání znalostí a dovedností novým, začínajícím kolegům, ze zkušených zaměstnanců jsou vybíráni mentoři pro onboarding začínajících.</p>	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 72 % respondentů se domnívá, že jejich nadřízený podporuje jejich odborný růst, 15,8 % uvádí názor opačný. • 12,2 % respondentů nedokáže na otázku odpovědět • 55,6 % respondentů uvádí, že věnuje dostatečnou pozornost novým

		<p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chybí Kariérní řád, • chybí systematická evidence vzdělávání zaměstnanců jako podpory jejich hodnocení, • chybí systém informovanosti o možnostech vzdělávání. 	<p>začínajícím kolegům, 11,2 % považuje svou pomoc za nedostatečnou.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 33,2 % respondentů nedokáže na otázku odpovědět. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vytvořit Kariérní řád, v osobních kariérních plánech věnovat zvýšenou pozornost vlastnímu vzdělávání. • Vytvořit systematickou evidenci vzdělávání zaměstnanců. • Systematicky informovat zaměstnance o možnostech interního i externího vzdělávání.
<p>39. Přístup k odborné přípravě v oblasti výzkumu a kontinuální rozvoj</p>	<p>+/-</p>	<p>AMBIS VŠ podporuje vzdělávání svých zaměstnanců v oblasti jejich působení od nástupu do zaměstnání, a to jak kurzy interními, tak i podporou externích vzdělávacích aktivit.</p> <p>Systematicky podporuje začínající akademické pracovníky v získání vědecké hodnosti nebo vykonání habilitace.</p> <p>Zaměstnanci mohou sami vyhledávat vhodné vzdělávací aktivity a navrhnout je svým nadřízeným zaměstnancům, kteří ve spolupráci s HR oddělením rozhodnou, zda daná vzdělávací aktivita bude podpořena či nikoliv. V případě schválení externí</p>	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 58,7 % respondentů nalézá na AMBIS VŠ dostatečnou nabídku pro svůj odborný rozvoj, 27 % procent ji nenachází. • 14,3 % respondentů nedokáže na otázku odpovědět. <p>Návrhy</p>

		<p>vzdělávací aktivity je nezbytné po jejím ukončení zhodnotit její přínos pro osobní rozvoj zaměstnance.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chybí Kariérní řád, • chybí systematické evidence vzdělávání zaměstnanců jako podpory jejich hodnocení, • chybí systém informovanosti o možnostech vzdělávání, • chybí metodika správy znalostí. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvořit Kariérní řád, v osobních kariérních plánech věnovat zvýšenou pozornost vlastnímu vzdělávání. • Vytvořit systematickou evidenci vzdělávání zaměstnanců. • Systematicky informovat zaměstnance o možnostech interního i externího vzdělávání.
40. Supervize	++	<p>Dle Pracovního řádu je supervizí (dohledem) akademického (výzkumného) pracovníka pověřen vedoucí katedry, v případě samostatného vědeckého pracovníka prorektor pro vědu a výzkum.</p> <p>Tito vedoucí zaměstnanci daného zaměstnance vedou, kontrolují a hodnotí.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chybí oficiální vymezení mentora a jeho role, • jiné nedostatky, které by byly v rozporu s uvedeným principem, nebyly zjištěny, nicméně zlepšení je možné. 	<p>Dotazníkové šetření</p> <ul style="list-style-type: none"> • 88,8 % respondentů ví, kde hledat radu a pomoc, 9,2 % neví. • 2 % respondentů nedokážou na tuto otázku odpovědět. <p>Návrhy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ve směrnici CVP-Pers-02 Výběr zaměstnanců definovat roli mentora.