



Rada  
Evropské unie

Brusel 14. července 2023  
(OR. en)

---

---

**Interinstitucionální spis:  
2023/0285(NLE)**

---

---

**11850/23  
ADD 1**

**RECH 357  
EDUC 315  
COMPET 763  
IND 393  
MI 617  
EMPL 381**

## **NÁVRH**

---

Odesílatel:	Martine DEPREZOVÁ, ředitelka, za generální tajemnici Evropské komise
Datum přijetí:	13. července 2023
Příjemce:	Thérèse BLANCHETOVÁ, generální tajemnice Rady Evropské unie
Č. dok. Komise:	COM(2023) 436 final - Annexes 1 to 2
Předmět:	PŘÍLOHY návrhu DOPORUČENÍ RADY o evropském rámci pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Evropě

---

Delegace naleznou v příloze dokument COM(2023) 436 final - Annexes 1 to 2.

---

Příloha: COM(2023) 436 final - Annexes 1 to 2



EVROPSKÁ  
KOMISE

V Bruselu dne 13.7.2023  
COM(2023) 436 final

ANNEXES 1 to 2

## **PŘÍLOHY**

### **návrhu DOPORUČENÍ RADY**

**o evropském rámci pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských  
talentů v Evropě**

## PŘÍLOHA I

### Příklady povolání pro výzkumné pracovníky napříč odvětvími v rámci profilů R1–R4<sup>1</sup>

<b>R1 – začínající výzkumný pracovník</b>	<b>R2 – uznанý výzkumný pracovník</b>
doctoral candidate junior academic junior consultant junior policy adviser/officer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer research apprentice/intern research assistant/technician	junior academic junior consultant junior policy adviser/officer junior lecturer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer postdoctoral researcher research assistant/technician
<b>R3 – zkušený výzkumný pracovník</b>	<b>R4 – vedoucí výzkumný pracovník</b>
accredited researcher assistant professor associate professor associate researcher principal consultant principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research specialist scientific councillor senior academic senior consultant senior lecturer senior policy adviser/officer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer	chief scientific officer distinguished professor full professor principal consultant principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research professor research specialist scientific councillor senior academic senior consultant senior lecturer senior policy adviser/officer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer

<sup>1</sup> Tyto příklady nejsou vyčerpávající, ale slouží jako ukázka typů titulů pro výzkumné pracovníky napříč profily R1–R4 a všemi odvětvími. Některá povolání výzkumných pracovníků se mohou objevit ve více profilech R1–R4, přičemž rozhodnutí o profilu bude určeno případ od případu a bude záviset na úrovni nezávislosti, zkušeností a uznání. Některé z příkladů (např. konzultant a policy adviser/officer) jsou uvedeny s předpokladem, že se jedná o povolání, které zahrnuje skutečné výzkumné činnosti.

Profily R1–R4 jsou relevantní výhradně pro výzkumné pracovníky a nejsou relevantní pro řízení výzkumu. Pro řízení výzkumu by mohly být zváženy podobné typy profilů, jakmile bude daná kategorie vhodně formulována.

## PŘÍLOHA II

### **Evropská charta pro výzkumné pracovníky**

Evropská charta pro výzkumné pracovníky je souborem zásad, na nichž je založen rozvoj atraktivních kariér ve výzkumu na podporu excelence v oblasti výzkumu a inovací v celé Evropě. Charta pro výzkumné pracovníky se zaměřuje na práva a povinnosti výzkumných pracovníků, zaměstnavatelů, investorů a tvůrců politik a obsahuje dvacet klíčových zásad. Ty jsou rozděleny do těchto čtyř pilířů:

- a) etika, integrita, gender a otevřená věda;
- b) hodnocení, přijímání a postup výzkumných pracovníků;
- c) pracovní podmínky a postupy;
- d) kariéra ve výzkumu a rozvoj talentů.

Charta pro výzkumné pracovníky je určena všem výzkumným pracovníkům, odvětvím provádějícím výzkum a příslušným zastřešujícím organizacím (zúčastněným stranám):

- a) výzkumní pracovníci ve všech odvětvích (akademická sféra, veřejné a soukromé organizace provádějící výzkum);
- b) zaměstnavatelé výzkumných pracovníků ve veřejném a soukromém sektoru;
- c) investoři do výzkumu a výzkumných pracovníků ve veřejném a soukromém sektoru;
- d) tvůrci politik, kteří se zabývají politikami souvisejícími s touto chartou.

Je určena výzkumným pracovníkům ze všech oborů včetně přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky (STEM) a společenských a humanitních věd, včetně umění. Zahrnuje všechny typy výzkumu od hraničního, cíleného, strategického, aplikovaného až po výzkum blízký trhu.

## PILÍŘ 1 – ETIKA, INTEGRITA, GENDER A OTEVŘENÁ VĚDA

1. ETIKA A INTEGRITA VÝZKUMU
2. SVOBODA VĚDECKÉHO VÝZKUMU
3. OTEVŘENÁ VĚDA
4. GENDEROVÁ ROVNOST
5. PŘIJÍMÁNÍ ROZMANITOSTI
6. POVOLÁNÍ VÝZKUMNÉHO PRACOVNÍKA
7. VOLNÝ POHYB VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ
8. UDRŽITELNOST VÝZKUMU

*V tomto pilíři jsou shromážděny základní zásady charty pro výzkumné pracovníky a její závazek podporovat excelenci ve výzkumu, která je v tomto kontextu chápána jako podpora nejlepších možných výzkumných týmů a projektů bez genderových a jiných předsudků. Očekává se, že zásady tohoto pilíře přispějí k základům vize revitalizovaného Evropského výzkumného prostoru a budou inspirovat evropské výzkumné pracovníky, zaměstnavatele v oblasti výzkumu, investory a tvůrce politik. Vzhledem k průřezové povaze všech těchto hodnot se očekává, že budou začleněny a zohledněny při zavádění ostatních zásad.*

### 1) *Etika a integrita výzkumu<sup>2</sup>*

Výzkumní pracovníci by měli dodržovat přísná etická pravidla a přistupovat ke své práci v souladu se zásadou poctivosti, spolehlivosti, objektivity, nestrannosti a nezávislosti, otevřené komunikace, povinnosti náležité péče, spravedlnosti a odpovědnosti za budoucí vědecké generace. Jde o základy odpovědného a důvěryhodného výzkumu nepodléhajícího nevhodným vlivům (včetně zahraničního vměšování<sup>3</sup> a střetu zájmů), jenž je předpokladem dosažení excelence, a podporují povinnost výzkumných pracovníků vyvarovat se předpojatosti a metodologických zkratk.

Výzkumní pracovníci musí dodržovat uznané etické postupy a základní etické zásady<sup>4</sup> vhodné pro jejich obor(y) a etické normy uvedené v různých vnitrostátních, odvětvových nebo institucionálních etických kodexech.

Primární odpovědnost za integritu výzkumu nesou sami výzkumní pracovníci. Výzkumní pracovníci by měli být podporováni institucionální kulturou integrity výzkumu, aby mohli vytvářet a dodržovat pravidla, postupy a pokyny, jakož i odbornou přípravu a mentorování založené na výměně osvědčených postupů.

V zájmu podpory osvědčených výzkumných postupů a kultury integrity výzkumu je třeba, aby všechny zúčastněné strany zvážily řadu aspektů, jako jsou integrita výzkumu ve výzkumném prostředí; odborná příprava a budování kapacit v oblasti integrity výzkumu;

<sup>2</sup> Závěry Rady o integritě výzkumu 14853/15 (2015), <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14853-2015-INIT/cs/pdf>

<sup>3</sup> Boj proti zahraničnímu vměšování do výzkumu a inovací, Evropská komise (SWD), 2022, doi:10.2777/513746.

<sup>4</sup> Například Evropský kodex pro integritu výzkumu ALLEA (2017), <https://allea.org/code-of-conduct/>

výzkumné postupy a politiky, které zakotvují integritu výzkumu; zásady týkající se údajů, zveřejňování, šíření, přezkumu, hodnocení a úprav. Stejně tak je třeba zavést mechanismy pro identifikaci, hlášení a řešení případů pochybení ve výzkumu.

Výzkumní pracovníci se musí vyhnout všem druhům plagiátorství a dodržovat pravidla duševního vlastnictví a v případě výzkumu prováděného společně s jednou nebo více dohlížejícími osobami a/nebo jinými výzkumnými pracovníky (v závislosti na oboru) též zásady společného vlastnictví. To by mělo platit ve všech fázích výzkumného procesu, včetně koncepce, přípravy žádostí o financování, vývoje a poskytování výsledků. Potřeba schválení pozorování předvedením opakovatelnosti zjištění nesmí být považována za plagiátorství, pokud se výslovně uvedou odkazy na údaje, které mají být potvrzeny.

## 2) *Svoboda vědeckého výzkumu*

Svoboda vědeckého výzkumu je společnou základní hodnotou a zásadou výzkumné spolupráce v rámci Evropského výzkumného prostoru a s mezinárodními partnery<sup>5</sup>. Výzkumní pracovníci by měli zaměřit svůj výzkum na blaho lidstva a na rozšíření hranic lidských znalostí, přičemž požívají svobodu myšlení, názorů a vyjadřování, svobodu definovat výzkumné otázky, svobodu určovat metody použité k řešení problémů, svobodu vybírat a rozvíjet teorie, svobodu zpochybňovat uznávané názory a předkládat nové myšlenky a svobodu sdružovat se v profesních nebo zastupujících akademických orgánech. Výzkumní pracovníci by měli mít právo šířit a zveřejňovat výsledky svého výzkumu, a to i prostřednictvím odborné přípravy a výuky. Výzkumní pracovníci musí však uznat hranice této svobody, které mohou vyplynout ze zvláštních okolností výzkumu (sem patří dohled, poradenství a řízení) nebo právních či provozních omezení, např. z důvodů duševního vlastnictví, z důvodů rozpočtu nebo infrastruktury.

## 3) *Otevřená věda*

Výzkumní pracovníci by se měli cíleně zapojit do všech aspektů otevřené vědy<sup>6</sup> a jejich zaměstnavatelé a investoři by jim měli v tomto ohledu pomáhat. Své výsledky by měli sdílet otevřeně, např. prostřednictvím otevřených údajů a dohledatelných, přístupných, interoperabilních a opakovaně použitelných dat, publikací s otevřeným přístupem, otevřeného softwaru, modelů a algoritmů. Měli by přijmout opatření k zajištění reprodukovatelnosti výsledků výzkumu. Měli by se zaměřit na uplatňování metodik otevřené vědy a zapojit se do otevřeného vzájemného hodnocení. Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli podporovat a odměňovat skutečnou kulturu otevřené vědy v rámci celé Unie včetně začleňování otevřeného přístupu k vědeckým publikacím, výzkumným údajům a dalším výzkumným výstupům (tj. postupovat podle zásady „co nejotevřenější, uzavřené podle potřeby“) a šíření a přijetí zásad a postupů otevřené vědy, a to se zohledněním oborových a kulturních rozdílů včetně vícejazyčnosti, podporou rozvoje dovedností v oblasti otevřené vědy a dalším rozvojem a integrací podpůrné digitální infrastruktury a služby.

## Občanská věda

<sup>5</sup> Viz článek 13 Listiny základních práv Evropské unie a Bonnská deklarace o svobodě vědeckého výzkumu, přijatá na ministerské konferenci o Evropském výzkumném prostoru dne 20. října 2020 v Bonnu, [https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/\\_drp-efr-bonner\\_erklaerung\\_en\\_with-signatures\\_maerz\\_2021.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/_drp-efr-bonner_erklaerung_en_with-signatures_maerz_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1)

<sup>6</sup> Závěry Rady, Přejít k systému otevřené vědy, 9526/16 27. května 2016.

Výzkumní pracovníci by měli do svých projektů v co největší míře a tam, kde je to relevantní, začlenit občanskou vědu. To znamená zapojení občanů do koncepce, návrhu a realizace výzkumných projektů v oblasti přírodních věd, technologií, inženýrství, umění a matematiky (STEAM) a společenských a humanitních věd. Jedná se o nejlepší prostředek k demokratizaci vědy, budování důvěry ve vědu a využití rozsáhlé společenské inteligence a schopností k provádění vynikajícího výzkumu a inovací.

#### **4) Genderová rovnost**

Všechny zúčastněné strany by měly podporovat genderovou vyváženost ve výzkumných týmech, řídicích a rozhodovacích orgánech, komisích pro nábor a kariérní postup a poradních skupinách. To zahrnuje také podporu začlenění genderového rozměru do výzkumu, výuky a inovačního obsahu s cílem zlepšit vědeckou kvalitu, excelenci a společenskou relevanci vytvořených znalostí. Cílem genderové rovnosti je také potírání genderově podmíněného násilí a sexuálního obtěžování. Genderovou rovnost je třeba chápat z intersekcionalní perspektivy, kdy se různé systémy moci mezi genderovými a dalšími sociálními kategoriemi a identitami vzájemně prolínají a posilují. Vhodnými mechanismy na podporu genderové rovnosti jsou udržitelné institucionální změny, prováděné prostřednictvím plánů pro rovnost žen a mužů<sup>7</sup> nebo podobných plánů, které umožňují řádné hlášení porušení pravidel a zahrnují systémy monitorování a hodnocení.

#### **5) Přijímání rozmanitosti**

Základní zásadou Evropského výzkumného prostoru je zohlednění rozmanitosti v širším slova smyslu, mimo jiné včetně rozmanitosti z hlediska genderu, rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo víry, sociální rozmanitosti a rozmanitosti z hlediska zdravotního postižení, věku a sexuální orientace, a boj proti diskriminaci z jakýchkoli důvodů. Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli podporovat rozmanitost svých výzkumných pracovníků, protože různé životní zkušenosti přinášejí do výzkumných projektů cenné perspektivy. Rozmanitost účastníků může také přispět k výsledkům výzkumu, které se vztahují k různorodým společnostem, v nichž žijeme, a obohacují je. Zejména v oblasti vědy je také zapotřebí uznat nevědomé předsudky, například při přijímání do zaměstnání, kariérním postupu a posuzování úkolů, a pokud možno je kompenzovat.

#### **6) Povolání výzkumného pracovníka**

Všichni výzkumní pracovníci, kteří se věnují koncepci nebo vytváření nových poznatků, by měli být uznáváni jako příslušníci profesní skupiny a mělo by se s nimi odpovídajícím způsobem jednat. Mělo by tomu tak být již na začátku jejich kariéry, a to nezávisle na jejich odvětví, zejména na postgraduální úrovni, a dále pak na všech stupních bez ohledu na jejich zařazení na vnitrostátní úrovni (např. zaměstnanec, postgraduální student, stipendista s doktorským titulem, úředník).

Zaměstnavatelé a investoři by měli podněcovat a podporovat nelineární a různorodé profesní dráhy, jimiž se rozumí dráhy charakterizované geografickou, oborovou a odvětvovou mobilitou a mobilitou mezi organizacemi (přidělování). Měli by také podporovat hybridní

---

<sup>7</sup> Viz [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_cs](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs) a <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

dráhy, které kombinují současně různá odvětví, a měli by je uznávat na stejné úrovni jako lineární profesní dráhy.

### Profesní přístup

Výzkumní pracovníci by měli být obeznámeni se strategickými cíli ve své výzkumné oblasti a s platebními mechanismy a měli by vyžadovat všechna nezbytná povolení dříve, než započnou výzkumné práce nebo obdrží přístup k poskytnutým zdrojům. Výzkumní pracovníci by měli vynaložit veškeré úsilí k tomu, aby jejich výzkum byl prospěšný pro společnost a zbytečně neduplikoval výzkum již provedený jinde.

Pokud dojde ke zpoždění, novému definování nebo doplnění výzkumného projektu, měla by o tom proběhnout jasná komunikace mezi výzkumnými pracovníky a zaměstnavateli, investory nebo dohlížejícími osobami; oznámení je třeba podat v případě, že dojde z jakýchkoli důvodů k předčasnému ukončení nebo pozastavení projektu.

### Odpovědnost

Být odpovědný znamená převzít odpovědnost za své činy při provádění výzkumu. Výzkumní pracovníci si musí být vědomi své odpovědnosti vůči svým zaměstnavatelům, investorům nebo jiným spřízněným veřejným či soukromým subjektům a také, převážně z etických důvodů, vůči společnosti. Výzkumní pracovníci financovaní z veřejných zdrojů jsou také odpovědní za efektivní využívání peněz daňových poplatníků. V důsledku toho by se měli řídit zásadami řádného, průhledného a efektivního finančního řízení a spolupracovat při všech oprávněných auditech týkajících se jejich výzkumu, které provedou jejich zaměstnavatelé/investoři nebo etické výbory. Toto očekávání od nich vyžaduje, aby byli příkladem etického chování pro své kolegy i pro širší společnost.

Metody sběru a analýzy dat, výsledky a případně i podrobné údaje by měly být přístupné vnitřnímu a vnějšímu přezkoumání, kdykoli to bude nutné a požádají-li o to příslušné orgány. To je důležité i proto, aby data byla otevřená a pomohla zajistit reprodukovatelnost výsledků.

## **7) *Volný pohyb výzkumných pracovníků***

Investoři a zaměstnavatelé by měli podporovat volný pohyb výzkumných pracovníků a dalších výzkumných odborníků, vědeckých poznatků a technologií, a to za současného lákání talentů a zamezování odlivu potenciálních talentů. Měli by uznávat hodnotu geografické, interinstitucionální, meziodvětvové, mezioborové a virtuální mobility<sup>8</sup> jako důležitého prostředku ke zvýšení znalostí a pracovního rozvoje na všech stupních kariéry výzkumného pracovníka a plně oceňovat a uznávat všechny zkušenosti s mobilitou v rámci svého systému kariérního postupu/hodnocení. To vyžaduje také zřízení nezbytných správních nástrojů, které umožní převody subvencí a opatření sociálního zabezpečení v souladu s vnitrostátními právními předpisy.

## **8) *Udržitelnost výzkumu***

---

<sup>8</sup> Tj. spolupráce na dálku prostřednictvím elektronických sítí a infrastruktur.

Výzkumní pracovníci, zaměstnavatelé a investoři by měli podporovat udržitelné provádění výzkumných činností v souladu se Zelenou dohodou pro Evropu, Agendou OSN pro udržitelný rozvoj 2030 a cíli udržitelného rozvoje. Výzkumní pracovníci by měli být podporováni institucionální kulturou udržitelného řízení výzkumu a také odbornou přípravou a mentorováním založeným na výměně osvědčených postupů. Měli by se ujmout vedení při snižování emisí uhlíku způsobem, který bude pozitivním příkladem pro ostatní členy výzkumné komunity.

Jako referenční prvek lze použít „Zelenou chartu MSCA“ Evropské komise<sup>9</sup>, vypracovanou v rámci akce „Marie Curie-Sklodowska“.

---

<sup>9</sup> Zelená charta akce „Marie Curie-Sklodowska“, <https://marie-sklodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-green-charter>

## PILÍŘ 2 – HODNOCENÍ, PŘIJÍMÁNÍ A POSTUP VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ

1. HODNOCENÍ VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ
2. PŘIJÍMÁNÍ PRACOVNÍKŮ
3. VÝBĚR
4. KARIÉRNÍ POSTUP

*Hodnocení výzkumu by mělo zajistit rovné uznávání a odměňování kariéry výzkumných pracovníků bez ohledu na odvětví zaměstnání nebo činnosti a mělo by se zakládat na objektivním přístupu založeném na talentu. Zásady spravedlivého náboru a výběru výzkumných pracovníků jsou základem pro dosažení otevřeného trhu práce pro výzkumné pracovníky, což přispívá k rozvoji Evropského výzkumného prostoru.*

### 1) *Hodnocení výzkumných pracovníků*<sup>10</sup>

Hodnocení výzkumu by mělo umožnit hodnocení výkonnosti výzkumných pracovníků a výzkumu s cílem dosáhnout co nejvyšší kvality a co nejvyššího dopadu. To vyžaduje uznání stále rozmanitějších výzkumných výstupů, činností a postupů, včetně spolupráce, otevřeného sdílení výstupů a zajištění vysokých standardů integrity výzkumu. Hodnocení by proto mělo být založeno především na kvalitativním posouzení, pro které je klíčové vzájemné hodnocení, podpořené odpovědným používáním kvantitativních ukazatelů. Hodnocení by mělo zahrnovat také širší řadu hodnotících kritérií, jako jsou výuka, řízení a vedení, dohled, mentorování, zhodnocování znalostí, podnikání a spolupráce s průmyslem, týmová práce, služby společnosti, vědecká komunikace, interakce se společností a metodologická přísnost a postupy otevřené vědy. Uznáván by měl být také přínos k inovacím prostřednictvím vynálezů nebo vývoje, zejména u kandidátů z průmyslového prostředí.

Zaměstnavatelé a investoři by měli podporovat systém hodnocení a odměňování výzkumných pracovníků, který zohledňuje celkovou kvalitu dopadu výzkumných pracovníků na společnost, vědu a inovace, rozmanitost prováděných činností, postupy otevřené vědy a hodnotu geografické, mezioborové a meziodvětvové mobility. Tento systém by měl:

- a) být založen na kvalitativním posouzení ze strany kolegů, které je podpořeno odpovědným používáním kvantitativních ukazatelů;
- b) odměňovat kvalitu a různé potenciální dopady výzkumu na společnost, vědu a inovace;
- c) uznávat rozmanitost výstupů (mimo jiné publikace, soubory dat, software, metodiky, protokoly, patenty), činností (mimo jiné mentorování, dohled nad výzkumem, vedení, podnikání, správa dat, vzájemné hodnocení, výuka, zhodnocování znalostí, spolupráce mezi průmyslem a akademickou sférou, podpora fakticky podložené tvorby politiky, interakce se společností) a postupů (mimo jiné včasné sdílení znalostí a dat, otevřená spolupráce), jakož i všechny zkušenosti s mobilitou;

<sup>10</sup>Dohoda o reformě hodnocení výzkumu (2022)

[https://coara.eu/app/uploads/2022/09/2022\\_07\\_19\\_rra\\_agreement\\_final.pdf](https://coara.eu/app/uploads/2022/09/2022_07_19_rra_agreement_final.pdf)

- d) zajišťovat, aby profesní činnost výzkumného pracovníka splňovala vysoké standardy etiky a integrity, odměňovala vhodné provádění výzkumu a oceňovala osvědčené postupy, zejména otevřené postupy pro sdílení výsledků výzkumu a metodik, kdykoli je to možné;
- e) používat kritéria a postupy hodnocení, které respektují rozmanitost výzkumných oborů a vnitrostátních kontextů;
- f) podporovat rozmanitost profilů a profesních cest výzkumných pracovníků a oceňovat individuální přínos, ale také úlohu týmů, spolupráci a mezioborovost;
- g) zajišťovat genderovou rovnost, rovné příležitosti a inkluzivitu.

Aby byla zajištěna soudržnost při provádění těchto zásad, měli by zaměstnavatelé a investoři podporovat průběžnou odbornou přípravu účastníků procesu hodnocení a odměňování.

## 2) *Přijímání pracovníků*

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zavést otevřený a transparentní proces výběru a přijímání uchazečů<sup>11</sup> založený na zásluhách, a to bez postihu za přerušení kariéry nebo v souvislosti s meziodvětvovou mobilitou. Měli by usilovat o excelenci, genderovou rovnost a rozmanitost a proces přizpůsobit typu inzerované pozice. Oznámení o volných pozicích by měly obsahovat komplexní popis požadovaných znalostí a kompetencí, včetně popisu pracovních podmínek a nároků, vyhlídek na kariérní růst a přehledu harmonogramu. Uchazeči by měli být informováni o výběrovém řízení, kritériích výběru, počtu volných míst a vyhlídkách kariérního růstu ještě před výběrem.

### Změny v časovém pořadí životopisů

Přerušení kariéry nebo změny v časovém pořadí životopisů by neměly být posuzovány negativně, ale mělo by se na ně pohlížet jako na vývoj kariéry a tedy jako na potencionálně hodnotný příspěvek profesního vývoje výzkumných pracovníků k rozmanité profesní dráze. Uchazečům by proto mělo být povoleno předložit důkazně podložené životopisy odrážející ucelený soubor dosažených výsledků a vhodnou odbornou kvalifikaci pro místo, o něž se ucházejí.

### Služební věk

Stupeň požadované kvalifikace by měl odpovídat požadavkům pracovního místa a neměl by představovat vstupní překážku. Hodnocení kvalifikací by mělo být zaměřeno spíše na posouzení výsledků, jichž daná osoba dosáhla, než na její poměry nebo na pověst instituce, v níž nabyta své kvalifikace. I když pracovní kvalifikace může být získána na počátku dlouhé kariéry, měl by být podporován a uznáván i model celoživotního profesního rozvoje.

## 3) *Výběr*

Výběrové řízení by v rámci procesu přijímání mělo vzít v úvahu celkovou praxi kandidátů. Přestože je hlavní pozornost zaměřena na celkové schopnosti ve výzkumném oboru, měl by se

---

<sup>11</sup>Měly by se použít všechny dostupné nástroje a mezinárodní nebo celosvětově přístupné internetové zdroje, jako je portál EURAXESS: <https://euraxess.ec.europa.eu>

brát ohled i na tvořivost a stupeň nezávislosti. Výběrové komise by měly sdružovat různé odborné znalosti, kompetence a zkušenosti důležité pro posouzení uchazeče. Měla by být zajištěna přiměřená genderová vyváženost, a pokud je to vhodné a proveditelné, měli by být zastoupeni členové z různých sektorů (veřejného i soukromého) a oborů a z jiných zemí. V rámci možností by se měl použít široký rozsah výběrových postupů, jako jsou externí odborné posudky a osobní a on-line ústní pohovory. Členové výběrových výborů by měli být příslušně odborně vyškoleni, zejména pro minimalizaci genderových nebo jiných možných nevědomých předsudků. Všichni uchazeči by měli být po ukončení výběrového řízení obeznámeni se silnými a slabými stránkami své kandidatury.

### Zákaz diskriminace

Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků by neměli žádným způsobem diskriminovat výzkumné pracovníky na základě pohlaví, věku, etnického, národního nebo sociálního původu, náboženství nebo víry, sexuální orientace, jazyka, zdravotního postižení, politických názorů či sociálních a ekonomických podmínek.

#### **4) Kariérní postup**

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zavést pro všechny výzkumné pracovníky, včetně starších výzkumných pracovníků, systémy hodnocení, které by umožňovaly pravidelné a průhledné hodnocení pracovního výkonu nezávislým výborem (u zkušených výzkumných pracovníků nejlépe mezinárodním). Různé profesní dráhy charakterizované geografickou a odvětvovou mobilitou a mobilitou mezi organizacemi (přidělování) nebo hybridní dráha charakterizovaná současnou kombinací odvětví si zaslouží plné uznání a zohlednění na stejné úrovni jako lineární profesní dráha.

Tyto postupy hodnocení a oceňování by měly brát v úvahu celkový potenciál výzkumných pracovníků, jejich vědeckou tvořivost, výsledky výzkumu (např. publikace, údaje, software, modely, algoritmy, metody, protokoly, patenty, příspěvky k politice), jejich činnosti (např. řízení a vedení, výuka/přednášky, vzájemné hodnocení, dohled, mentorování, podnikání, zhodnocování znalostí, vnitrostátní nebo mezinárodní spolupráce, administrativní povinnosti, služba společnosti, vědecká komunikace a interakce se společností), jejich chování ve výzkumu (např. etika a bezúhonnost, metodologická přísnost, včasné sdílení znalostí a dat, otevřená spolupráce) a jejich mobilitu a měly by být zohledněny v souvislosti s kariérním postupem.

K posílení kariéry v akademické sféře až na nejvyšší pozice je zapotřebí transparentního, strukturovaného a inkluzivního systému přístupu ke kariéře a kariérního postupu podporujícího genderovou rovnost<sup>12</sup>. Za tímto účelem by se na úrovni členských států a organizací provádějících výzkum mohlo zvážit přijetí systémů podobných systému definitivy, které by byly koncipovány jako smlouvy na dobu určitou s perspektivou postupu na stálé místo na základě kladného hodnocení.

### Spoluautorství

Orgány by měly mít při hodnocení zaměstnanců kladný přístup ke spoluautorství, které je výrazem konstruktivního přístupu k provádění výzkumu. Zaměstnavatelé a/nebo investoři by

---

<sup>12</sup> Viz studie MORE 4 (2021) – [https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy\\_library/more4\\_final\\_report.pdf](https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/more4_final_report.pdf)

měli proto vyvinout strategie, metody a postupy poskytující výzkumným pracovníkům, včetně pracovníků na počátku kariéry výzkumného pracovníka, nezbytné rámcové podmínky k uplatnění práva být uznán a být uváděn a/nebo citován v souvislosti s jejich skutečným přispěním, jako spoluautor dokumentu, spoluvynálezce patentu apod., anebo zveřejňovat výsledky své vlastní práce nezávisle na dohlížející osobě/osobách.

#### Uznávání zkušeností s mobilitou

Každá zkušenost s mobilitou, např. pobyt v jiné zemi / jiném regionu nebo v jiném výzkumném zařízení (veřejném nebo soukromém) nebo změna oboru či odvětví, ať už v rámci počáteční odborné výzkumné přípravy nebo v pozdější etapě kariéry výzkumného pracovníka, nebo zkušenost s virtuální mobilitou, by měly být ceněny jako součást profesního rozvoje výzkumného pracovníka

## PILÍŘ 3 – PRACOVNÍ PODMÍNKY A POSTUPY

1. PRACOVNÍ PODMÍNKY, FINANCOVÁNÍ A MZDY
2. STABILITA ZAMĚSTNÁNÍ
3. SMLUVNÍ A ZÁKONNÉ POVINNOSTI
4. ŠÍŘENÍ A VYUŽÍVÁNÍ VÝSLEDKŮ

*Jádrem politického rámce Unie pro kariéru ve výzkumu by mělo být zlepšení pracovních podmínek výzkumných pracovníků. V této oblasti je navrženo několik opatření, která mají přispět ke stabilitě zaměstnání, k vymezení pracovních práv a povinností výzkumných pracovníků a k potřebě zaměstnavatelů a investorů rozvíjet kulturu výzkumu k excelenci a umožnit fungování prosperující komunity výzkumných pracovníků.*

### 5) *Pracovní podmínky, financování a mzdy*

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby pracovní podmínky výzkumných pracovníků, včetně zdravotně postižených výzkumných pracovníků, byly v případě potřeby dostatečně pružné a přístupné k úspěšnému provádění výzkumu v souladu s platnými vnitrostátními právními předpisy a vnitrostátními nebo odvětvovými kolektivními smlouvami. Měli by usilovat o zajištění takových pracovních podmínek, které všem výzkumným pracovníkům umožní skloubit osobní a profesní život<sup>13</sup>. Zvláštní pozornost by mimo jiné měla být věnována flexibilní pracovní době, práci na částečný úvazek, práci na dálku a studijnímu volnu, stejně jako finančním a správním ustanovením, jimiž se tato ujednání řídí. Zaměstnavatelé by měli zajistit pracovní prostředí, které podporuje duševní zdraví a pohodu výzkumných pracovníků, včetně vhodných postupů pro prevenci a řešení genderové podmíněného násilí a sexuálního obtěžování.

#### Výzkumné prostředí

Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků by měli zajistit co nejvýhodnější výzkumné nebo výzkumně-vzdělávací prostředí a poskytnout příslušné vybavení, prostředky a možnosti, a to také pro dálkovou spolupráci prostřednictvím výzkumných sítí, a nejvyšší úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví v souladu s unijními, vnitrostátními nebo odvětvovými předpisy. Investoři by měli zajistit přiměřené zdroje na podporu dohodnutého pracovního programu. Zejména je důležité mít kvalifikovaný podpůrný personál (např. odborníky včetně vedoucích pracovníků a administrátorů výzkumu).

#### Stížnosti a odvolání

Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků by měli dbát na přesné určení postupů v souladu s příslušnými vnitrostátními, unijními nebo mezinárodními předpisy a

<sup>13</sup> Viz SEC (2005) 260, *Women and Science*:

*Excellence and Innovation – Gender Equality in Science* (Ženy a věda: Excellence a inovace – rovnost žen a mužů ve vědeckém světě).

pravidly, případně určit jednoho nezávislého ochránce práv, k přezkoumání stížností/odvolání výzkumných pracovníků včetně konfliktů mezi dohlížející osobou a začínajícími výzkumnými pracovníky (R1) / uznanými výzkumnými pracovníky (R2). Tyto postupy by měly poskytnout všem výzkumným pracovníkům důvěrnou a neformální pomoc při řešení pracovních konfliktů, sporů a stížností, s cílem zajistit spravedlivé a rovné zacházení v rámci instituce a zlepšit celkovou kvalitu pracovního prostředí.

### Účast na řízení organizace

Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků by měli uznat jako zcela oprávněné a obecně žádoucí zastoupení výzkumných pracovníků v příslušných informačních, poradních a rozhodovacích orgánech institucí, pro které pracují, aby mohli hájit a podporovat své individuální a kolektivní zájmy na profesionální úrovni a účinně přispívat k činnosti instituce<sup>14</sup>.

### Financování a mzdy

Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků by měli zajistit, aby výzkumným pracovníkům byly bez ohledu na jejich postavení poskytnuty spravedlivé a přitažlivé podmínky odměňování (financování a/nebo mzdy) s přiměřeným a slušným sociálním zabezpečením (včetně nemocenských dávek a rodinných přídatků, důchodového zabezpečení a dávek v nezaměstnanosti, dávek v invaliditě a dávek v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání) v souladu se stávajícími vnitrostátními právními předpisy a vnitrostátními nebo oborovými kolektivními smlouvami. To se musí vztahovat na výzkumné pracovníky na všech stupních povolání včetně začínajících výzkumných pracovníků (R1), přiměřeně jejich právnímu postavení, výkonu a stupni kvalifikace a/nebo odpovědnosti. Výzkumní pracovníci by měli být informováni o svých právech a povinnostech, pokud jde o způsob zdanění jejich mezd, a měly by jim být poskytnuty transparentní informace o právech na sociální ochranu, jako jsou vnitrostátní nároky na důchod.

### **6) *Stabilita zaměstnání***

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli přijmout rozhodná opatření proti jevu nejistoty a k podpoře jistoty a stability pracovních míst, mimo jiné omezením maximální celkové délky trvání pracovních poměrů na dobu určitou a doporučením, aby v celkovém počtu lidských zdrojů daného zaměstnavatele z řad výzkumných pracovníků tvořily pracovní poměry na dobu určitou maximálně jednu třetinu. Pokud se plní trvalé nebo dlouhodobé či často se opakující výzkumné úkoly, měly by být vhodným nástrojem smlouvy na dobu neurčitou.

### Postdoktorandské pozice (R2)

Specifickým problémem v akademické sféře je nejistota zaměstnání. Aby se této situaci zabránilo a aby se podpořila jistota a stabilita pracovních míst, měly by instituce, které jmenují výzkumné pracovníky na postdoktorandské pozice, stanovit jasná pravidla a směry

---

<sup>14</sup> V této souvislosti viz také směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství – Společné prohlášení Evropského parlamentu, Rady a Komise o zastupování zaměstnanců (Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 29).

pro nábor a jmenování výzkumných pracovníků s postdoktorandským statutem (R2), včetně maximální délky a cílů těchto jmenování. Tyto zásady by měly brát v úvahu délku předchozích postdoktorandských pozic v jiných institucích a také skutečnost, že postdoktorandský status by měl být přechodný a měl by mít zejména za cíl poskytnout další možnosti pro profesní rozvoj v rámci vědecké kariéry s vyhlídkou na dlouhodobý pracovní postup se smlouvou na dobu určitou nebo s definitivou.

## **7) Smluvní a zákonné povinnosti**

Výzkumní pracovníci na všech stupních musí být obeznámeni s vnitrostátními, odvětvovými nebo institucionálními předpisy upravujícími odbornou přípravu a/nebo pracovní podmínky. Patří sem i předpisy týkající se práv k duševnímu vlastnictví a dále požadavky a podmínky stanovené sponzory nebo investory nezávisle na povaze jejich smlouvy. Zaměstnavatel a investoři by měli poskytnout kopie těchto dokumentů v angličtině. Výzkumní pracovníci by měli k těmto předpisům přistoupit poskytnutím požadovaných výsledků (např. diplomové práce, publikace, patenty, zprávy, rozvoj nových výrobků atd.), jak stanoveno v podmínkách smlouvy nebo ekvivalentního dokumentu.

Výzkumní pracovníci by měli vždy používat bezpečné pracovní postupy v souladu s příslušnými vnitrostátními a unijními právními předpisy, včetně nezbytných opatření pro zdraví a bezpečnost a vyhýbání se následkům kybernetických útoků a katastrof spojených s informačními technologiemi, např. přípravou řádných záložních strategií. Měli by být rovněž obeznámeni s požadavky vnitrostátních a unijních právních předpisů týkajícími se ochrany údajů a ochrany důvěrných informací a činit nezbytné kroky k jejich stálému dodržování.

## **8) Šíření a využívání výsledků**

Všichni výzkumní pracovníci by měli praktikovat otevřenou vědu a v souladu se smluvními ustanoveními zajistit, aby výsledky jejich výzkumu byly šířeny, zpřístupněny a využívány, např. sdělovány, předávány do jiných výzkumných zařízení a případně uváděny na trh. Starší výzkumní pracovníci by měli hrát vedoucí roli při zajištění plodného výzkumu a komercializace nebo zpřístupnění jeho výsledků veřejnosti (případně obojí) pokaždé, kdy se naskytne vhodná příležitost.

Zaměstnavatelé a investoři by měli výzkumným pracovníkům v tomto ohledu umožnit příslušnou odbornou přípravu v oblasti dovedností a přístup k odpovídajícímu financování, infrastruktuře a podpoře. Zapojení výzkumných pracovníků do otevřené vědy by mělo být zaměstnavateli a investory uznáváno, motivováno a odměňováno při náboru, kariéřním postupu a hodnocení programů financování.

### Duševní majetek včetně práv duševního vlastnictví

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby výzkumní pracovníci ve všech fázích své kariéry obdrželi přiměřenou náhradu za přínosy plynoucí z (případného) využití výsledků jejich výzkumných a inovačních činností, případně zaručit spoluvlastnictví práv duševního vlastnictví, jako jsou autorská práva. Zaměstnavatelé a investoři by se měli touto problematikou výslovně zabývat ve své strategii řízení duševního majetku, kterou by měli zveřejnit. Strategie řízení duševního majetku by měla zahrnovat vytváření, řízení, vlastnictví a využívání všech typů duševního majetku (včetně dat, know-how a norem) a podporovat otevřenou vědu.

Strategie by měla výslovně odkazovat na ustanovení o vlastnictví a přístupových právech výzkumných pracovníků a/nebo případně jejich zaměstnavatelů či jiných stran, včetně partnerů z průmyslu, podle případných ustanovení zvláštních dohod o spolupráci nebo jiných dohod.<sup>15</sup>

### Zapojení veřejnosti

Výzkumní pracovníci by měli zajistit, aby s jejich výzkumnou činností byla způsobem srozumitelným nejen odborníkům obeznámena široká veřejnost, a napomáhat tak k větší srozumitelnosti vědy pro veřejnost. Díky přímému zapojení občanské společnosti a občanů mohou výzkumní pracovníci lépe pochopit obavy veřejnosti a zájem veřejnosti o priority výzkumu a v případě potřeby využít potenciál společného navrhování a spolutvorby se společností.

---

<sup>15</sup>Další doporučení lze nalézt v doporučení Komise o kodexu správné praxe pro řízení duševního majetku, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:32008H0416>

## **PILÍŘ 4 – KARIÉRA VE VÝZKUMU A ROZVOJ TALENTŮ**

1. OCEŇOVÁNÍ ROZMANITÝCH KARIÉR VE VÝZKUMU
2. PROFESNÍ ROZVOJ A PORADENSTVÍ
3. PRŮBĚŽNÝ PROFESNÍ ROZVOJ
4. DOHLED A MENTOROVÁNÍ

*Výzkumná komunita je rozmanitá z hlediska talentů, dovedností, schopností a kapacit a rolí. Čím více jsou tyto talenty podporovány a rozvíjeny, tím je výzkum kvalitnější a získané poznatky společensky relevantnější. K udržení kvalifikace a poskytnutí široké řady kariérních příležitostí výzkumným pracovníkům ve veřejném i soukromém sektoru je zapotřebí podporovat průběžný profesní rozvoj spolu s odbornou přípravou.*

### **1) Oceňování rozmanitých kariér ve výzkumu**

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli vzít na vědomí, že výzkumní pracovníci mohou mít velmi různorodou kariéru jak ve výzkumu, tak v jiných funkcích. Diverzifikace obvykle zahrnuje mobilitu ve všech jejích formách: mezinárodní/vnitrostátní, meziodvětvová, interinstitucionální a mezioborová a virtuální mobilita. To vyžaduje hodnocení kvality založené více na talentu a citlivějším přístupu k rozmanitosti, podporu odpovědného využívání metrik, zohlednění rozmanitých příspěvků a jejich potenciálních dopadů, rozmanitých činností a postupů, jako jsou mj. výuka a dovednosti, vzájemné hodnocení, řízení a vedení výzkumu, dohled, mentorování, zhodnocování znalostí, podnikání a spolupráce s odvětvím, služby pro společnost, vědecké komunikace a interakce se společností, metodologická přísnost a postupy otevřené vědy, týmová věda a také mobilita.

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zavést opatření, která výzkumným pracovníkům, zejména začínajícím, umožní seznámit se s možnostmi, které jsou k dispozici ve všech příslušných odvětvích a podporují kulturu diverzifikace kariér v zájmu lepšího osobního a profesního rozvoje. To bude vyžadovat kariérní poradenství a podpůrné služby, které budou stimulovat meziodvětvovou, mezioborovou a geografickou mobilitu, jakož i vytváření a rozvoj podnikatelských činností.

### **2) Profesní rozvoj a poradenství**

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli v rámci správy lidských zdrojů vypracovat zvláštní strategii pro rozvoj kariéry pro výzkumné pracovníky na všech stupních kariéry bez ohledu na jejich smluvní situaci, včetně výzkumných pracovníků se smlouvou na dobu určitou. V této souvislosti by měli být výzkumní pracovníci podporováni při vypracovávání individuálního kariérního plánu, který by určil, jaká odborná příprava a výzkum jsou nezbytné k dosažení jejich kariérních cílů. Tato strategie by měla zahrnout i dostupnost poradců, jejichž úkolem je poskytovat podporu a poradenství pro osobní a profesionální rozvoj výzkumných pracovníků, což znamená je motivovat a přispívat ke snížení nejistoty ohledně jejich profesní budoucnosti. Všichni výzkumní pracovníci by měli být s těmito ustanoveními a opatřeními seznámeni a měli by být proaktivní a zodpovědní za svůj profesní rozvoj.

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli buď v rámci příslušných institucí, nebo ve spolupráci s dalšími strukturami zajistit dostupné a aktuální kariérní poradenství a pomoc při

zprostředkování zaměstnání, a to poskytováním informací, poradenství a podpory pro profesní rozvoj v rámci příslušné instituce i mimo ni. Tato možnost se poskytne výzkumným pracovníkům ve všech fázích jejich kariéry, bez ohledu na jejich smluvní situaci.

### 3) *Průběžný profesní rozvoj*

Výzkumní pracovníci by se na všech stupních povolání měli proaktivně snažit o soustavný rozvoj svých dovedností a schopností a zaměstnavatel/investor by jim k tomu měl poskytovat příležitosti. Toho může být dosaženo různými prostředky, mezi něž patří zejména, ale nikoli výlučně, například formální odborná příprava, kurzy, konference a e-learning nebo spolupráce v rámci týmu a příslušných sítí. Zvláštní pozornost by měla být věnována vzdělávání začínajících výzkumných pracovníků (R1), z nichž většina jsou doktorandi na začátku své výzkumné kariéry<sup>16</sup>.

#### Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumných pracovníků

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby všem výzkumným pracovníkům na všech stupních kariéry a bez ohledu na smluvní situaci byla poskytnuta příležitost k profesnímu rozvoji a ke zlepšení jejich zaměstnatelnosti přístupem k opatřením týkajícím se nepřetržitého rozvoje dovedností a schopností. Zaměstnavatelé a investoři by měli přijmout opatření na podporu rozvoje a poskytování cílené odborné přípravy, mimo jiné formou mikrocertifikátů, aby se zajistily příležitosti k prohlubování dovedností a změnám kvalifikace výzkumných pracovníků s ohledem na celoživotní učení a aby se podpořila meziodvětvová a mezioborová mobilita. Tato opatření musí být pravidelně posuzována z hlediska své přístupnosti, svého uplatňování a efektivnosti pro zlepšování schopností, dovedností a zaměstnatelnosti.

Zaměstnavatelé a investoři by měli přikládat odpovídající význam potřebě podporovat podnikatelské schopnosti výzkumných pracovníků, s cílem umožnit těm, kteří se rozhodnou pro podnikatelskou kariéru, aby spojili své schopnosti vytvářet znalosti se schopnostmi tyto znalosti zhodnocovat, čímž promění inovativní nápady v podnikatelskou praxi a podpoří inovace a pokrok.

Zaměstnavatelé a investoři by měli podniknout kroky k tomu, aby zajistili, že doktorské studium bude přizpůsobeno pro interoperabilní profesní dráhu ve všech příslušných odvětvích a pro praxi otevřené vědy, a to i s využitím evropského rámce kompetencí pro výzkumné pracovníky (ResearchComp) a veškerých dalších budoucích iniciativ Komise přijatých za účelem posílení průřezových dovedností výzkumných pracovníků.

#### Potvrzování dovedností

V rámci rozšiřování dovedností výzkumných pracovníků by zaměstnavatelé a/nebo investoři měli zajistit odpovídající posouzení a hodnocení formálního a neformálního vzdělávání, včetně dovedností a odborné přípravy na pracovišti, a to zejména v kontextu mezinárodní a profesní mobility. Hodnocení by mělo být prováděno na základě harmonizovaných kritérií, spravedlivým a transparentním způsobem v přiměřené lhůtě.

<sup>16</sup>Viz například Zásady pro inovativní doktorské programy (2011) [https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy\\_library/principles\\_for\\_innovative\\_doctoral\\_training.pdf](https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy_library/principles_for_innovative_doctoral_training.pdf), Salcburské zásady (2016) [https://www.eua-cde.org/downloads/publications/2016\\_euacde\\_doctoral-salzburg-implementation-new-challenges.pdf](https://www.eua-cde.org/downloads/publications/2016_euacde_doctoral-salzburg-implementation-new-challenges.pdf), Hannoverské zásady (2022) [https://www.uclpress.co.uk/products/176626?\\_pos=1&\\_sid=d5bf44607&\\_ss=r](https://www.uclpress.co.uk/products/176626?_pos=1&_sid=d5bf44607&_ss=r)

## Výuka

Výuka je hlavním prostředkem pro strukturování a šíření znalostí a jedná se o plnohodnotnou možnost uplatnění během profesní dráhy výzkumného pracovníka. Výuka by měla těžit z vědeckých poznatků, využívat je a podporovat zájem studentů o výzkum. Zapojení výzkumných pracovníků do výuky by mělo být plně podporováno a uznáváno, přičemž se může v různých fázích kariéry lišit. Zvláštní pozornost je třeba věnovat výzkumným pracovníkům na začátku kariéry a zajistit, aby byli náležitě podporováni a aby jejich pedagogické povinnosti (včetně přednášení, výuky, dohledu a mentorování) byly slučitelné s jejich výzkumnou činností nebo výzkumnou odbornou přípravou.

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby úkoly spojené s výukou byly v systémech profesního vyhodnocování řádně odměňovány a zohledňovány, a to již od počátku kariéry výzkumných pracovníků. Mělo by být rovněž zajištěno, aby čas, který zkušení pracovníci vynaloží na odbornou přípravu a mentorování výzkumných pracovníků v první a druhé fázi (R1, R2), byl započítán v rámci jejich pedagogického úvazku. Pro činnosti spojené s výukou a vzděláváním by měla být poskytnuta odborná příprava, jakožto součást počáteční odborné přípravy a pracovního rozvoje výzkumných pracovníků.

### **4) Dohled a mentorování**

Ve výzkumném pracovním prostředí je správné vedení lidí a týmu klíčové, protože věda je z definice společným úsilím. Měla by být zavedena potřebná odborná příprava, nástroje a mechanismy hodnocení, aby bylo zajištěno, že starší a vedoucí výzkumní pracovníci budou schopni spravedlivě a bez diskriminace řídit své zaměstnance a týmy bez genderových a jiných předsudků a budou schopni se svými kolegy navázat plodné pracovní vztahy založené na spolupráci. To by mělo přispět ke zdravému, spravedlivému a tvůrčímu prostředí, kde je každý jednotlivec respektován, náležitě motivován, uznáván a kde je podporován jeho celkový blahobyt.

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby byla jasně určena osoba nebo skupina osob, na něž se budou moci začínající výzkumní pracovníci (R1) a uznání výzkumní pracovníci (R2) obracet v otázkách týkajících se výkonu pracovních povinností, a informovat o této volbě výzkumné pracovníky.

Tato ustanovení by měla jasně stanovit, že navržené dohlížejí osoby mají odpovídající úroveň odborných znalostí v oblasti dohledu nad výzkumem a mají čas a odpovědný přístup pro poskytnutí přiměřené podpory začínajícímu výzkumnému pracovníku a pro stanovení nezbytných postupů k učinění pokroků a k přezkoumání, jakož i nezbytných mechanismů pro zpětnou vazbu.

Konkrétní ustanovení pro integraci, podporu výzkumu a profesní rozvoj výzkumných pracovníků, pro jejich mentorování a blahobyt, pro komunikaci a řešení konfliktů, jakož i pro odbornou přípravu a profesní rozvoj dohlížejí osob jsou uvedena v pokynech akce „Marie Curie-Sklodowska“ (MSCA) týkajících se dohledu<sup>17</sup>. Pokyny MSCA týkající se dohledu jsou souborem doporučení pro jednotlivce a instituce, které získávají finanční prostředky z akce MSCA. Pokyny podporují účinný dohled, mentorování a vhodné kariérní poradenství.

## Vztahy s dohlížejími osobami

---

<sup>17</sup> <https://marie-sklodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-guidelines-on-supervision>

Výzkumní pracovníci ve fázi odborného vzdělávání by měli udržovat strukturované a pravidelné styky s dohlízející osobou nebo osobami a fakultními/oborovými zástupci a měli by být schopni těchto styků s nimi plně využívat. Dohlízející osoby by také měly aktivně podporovat zejména začínající výzkumné pracovníky tím, že s nimi budou pořádat schůzky ohledně zpětné vazby a podporovat vzdělávací aktivity související s jejich prací.

Patří sem pořizování záznamů o každém pracovním pokroku a výsledku výzkumu, obdržení zpětné vazby formou hodnocení a seminářů, využití této zpětné vazby a výkon práce v souladu se schváleným časovým programem, stádií a předloženými a/nebo očekávanými výsledky výzkumu.

### Starší výzkumní pracovníci

Starší výzkumní pracovníci (R3 a R4) by měli věnovat zvláštní pozornost své všestranné úloze v rolích dohlízejících osob, mentorů, poradců pro kariérní růst, vedoucích, projektových koordinátorů, ředitelů nebo vědeckých komunikátorů. Tyto úkoly by měli vykonávat na nejvyšší odborné úrovni a měli by mít přístup k odpovídající odborné přípravě. S ohledem na svou úlohu dohlízejících osob nebo mentorů výzkumných pracovníků by starší výzkumní pracovníci měli vybudovat konstruktivní a pozitivní vztahy se začínajícími výzkumnými pracovníky (R1) a uznanými výzkumnými pracovníky (R2), aby vytvořili nezbytné podmínky pro efektivní předávání znalostí a pro další úspěšný rozvoj kariér. Jedná se o vysoce odpovědnou práci, jejímž cílem je podporovat profesní rozvoj výzkumných pracovníků kategorie R1 a R2 a předávat jim zkušenosti a hodnoty v důvěryhodném a důvěrném prostředí.