

AKČNÝ PLÁN HRS4R UNIZA r.2024

| | AKTIVITA | medzera z GAP analýzy | medzera z GAP analýzy | medzera z GAP analýzy | medzera z GAP analýzy | medzera z GAP analýzy | zodpovedný | splniť do | indikátor |
|---|---|--------------------------------|--|---|---------------------------------|-----------------------|--|---------------------|--|
| 1 | Zvýšenie povedomia o právach duševného vlastníctva | 3. Profesionálna zodpovednosť | 8. Šírenie, využitie výsledkov | 39. Prístup k odbornému vzdelávaniu v oblasti výskumu a kontinuálneho rozvoja | 31. Práva duševného vlastníctva | | CTT, OpVaV | letný semester 2025 | 1. Zverejnenie metodického usmernenia. |
| | | 11. Systémy hodnotenia | 32. Spolupráca | 2. Etické princípy | | | | | 2. Školenie min 20 VŠ učiteľov, výskumníkov a doktorandov ohľadne práv duševného vlastníctva 2-krát v roku. |
| | | 4. Profesionálna zodpovednosť | 23. Výskumné prostredie | 16. Posudzovanie zásluh (Kódex) | | | | | 3. Priebežná aktualizácia podstránky UNIZA Centra pre transfer technológií, vrátane príkladov dobrej praxe. |
| 2 | Upevnenie postavenia UNIZA v európskom vzdelávacom a vedeckovýskumnom priestore | 4. Profesionálny prístup | 3. Profesionálna zodpovednosť | 39. Prístup k odbornému vzdelávaniu v oblasti výskumu a kontinuálneho rozvoja | | | OpVaV, ERAciate+ | 3Q/2025 | 1. Organizácia informačného dňa pre zamestnancov a doktorandov o možnostiach výskumu v ERA a ich participácií, v spolupráci s kanceláriou Horizon Europa na Slovensku 1-krát za rok. |
| | | 7. Správny postup vo výskume | 12. Nábor | 13. Nábor (Kódex) | | | | | 2. Tréning výskumných pracovníkov v príprave výskumných a inovačných projektov 1-krát za rok. |
| 3 | Internacionalizácia pracovného prostredia | 4. Profesionálny prístup | 5. Zmluvné a právne záväzky | 10. Nediskriminácia | | | ÚCV, OpVaV | letný semester 2025 | 1. Relevantné smernice, metodické usmernenia, návody, formuláre budú zverejnené v anglickom jazyku na intranete. |
| | | | | | | | | | 2. Kontinuálne rozširovanie služieb EURAXESS centra UNIZA |
| 4 | Popularizovať výstupy hlavných úspechov externe | 8. Šírenie, využitie výsledkov | 9. Zapojenie verejnosti | | | | OMVaM | 2Q/2025 | 1. Vytvorenie podstránky na webe UNIZA zameranej na propagáciu úspechov UNIZA, vrátane významných medzinárodných projektov a iných aktivít. |
| | | | | | | | | | 2. Zverejnenie metodického usmernenia o komunikačnej stratégii. |
| | | | | | | | | | 3. Na komunikačných kanáloch UNIZA (facebook, linkedin, instagram) pravidelne včasne propagovať úspechy UNIZA. |
| 5 | Nezávislosť a variabilita hodnotenia zamestnancov | 11. Systémy hodnotenia | 10. Nediskriminácia | | | | OpVaV, OpIS | február 2026 | 1. Aktualizácia a zverejnenie metodického usmernenia k hodnoteniu zamestnancov vychádzajúc z pracovného zaradenia zamestnancov. |
| 6 | Adaptácia znevýhodnených skupín najmä na začiatku ich kariéry | 12. Nábor | 30. Prístup ku kariérenému poradenstvu | | | | ÚCV, OMaM, Kariérne a poradenské centrum | 2Q/2026 | 1. Rozšírenie už zavedeného adaptačného vzdelávania o novonastupujúcich výskumníkov zo znevýhodnených skupín. |
| | | | | | | | | | 2. Aktualizácia a zverejnenie smernice Profesionálny rozvoj vysokoškolských učiteľov |
| | | | | | | | | | 3. Zverejnenie a pravidelné aktualizovanie prebiehajúcich vedeckovýskumných projektov na UNIZA, vrátane kontaktov na zodpovedného riešiteľa. |
| | | | | | | | | | 4. Vytvorenie ponukového listu školení pre zamestnancov zo znevýhodnených skupín. |
| | | | | | | | | | 5. Pravidelná aktualizácia aktivít Poradenského a kariérneho centra. |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|-----------------------------|--|--|--|---------------|--|
| 7 | Zavedenie Age manažmentu na UNIZA | 21. Vymenovania po ukončení doktorandského štúdia (Kódex) | 22. Uznanie profesie | 36. Vzťah s orgánmi dohľadu | | | HR a ÚCV | 4Q/2026 | 1. Zverejnenie smernice Age menežment. |
| | | 37. Supervízia a riadiace povinnosti | 38. Ďalší profesionálny rozvoj (rast) | | | | | | 2. Implementovanie princípov age manažmentu do procesov UNIZA s cieľom podpory, udržania a rozvoja pracovného potenciálu zamestnancov. |
| 8 | Udržanie talentov na UNIZA | 25. Stabilita a trvanlivosť zamestnan | 21. Vymenovania po ukončení doktorandského štúdia (Kódex) | | | | jednotlivé pracoviská, Kariérne a poradenské centrum | november 2025 | 1. Zverejnenie a aktualizovanie prebiehajúcich vedeckovýskumných projektov na UNIZA , vrátane kontaktov na zodpovedného riešiteľa. |
| | | 22. Uznanie profesie | 36. Vzťah s orgánmi dohľadu | | | | | | 2. Vytvorenie ponukového listu školení pre zamestnancov realizovaných na UNIZA. - chýba zodpvedný - UCV? |
| | | | | | | | | | 3. Vyhodnotenie počtu zrealizovaných umiestnení po skončení doktorandského štúdia na UNIZA 1-krát za rok. |
| 9 | Monitorovanie potrieb zamestnancov | 26. Financovanie a platy | 23. Výskumné prostredie | | | | HR, prorektor pre rozvoj, UTV | 2Q/2025 | 1. Prieskum spokojnosti a potrieb zamestnancov, zverejnenie výsledkov prieskumu 1-krát za 2 roky. |
| | | 24. Pracovné podmienky | 30. Prístup ku kariérnemu poradenstvu | | | | | | 2. Aktualizácia, rozšírenie a zverejnenie benefitov pre zamestnancov cez komunikačné kanály UNIZA. |
| | | 33. Výučba | 9. Zapojenie verejnosti | | | | | | 3. Vytvorenie ponukového listu športových aktivít. |
| | | | | | | | | | 4. Sprístupnenie športovísk zamestnancom a študentom. |
| 10 | Implementácia UNIZA EDI PLÁNU- rovnosť, diverzita, inklúzia | 27. Rodová rovnováha | | | | | vedenie UNIZA, jednotlivé pracoviská, HR | 4Q/2025 | 1. Vyhodnotenie a aktualizácia Plánu rodovej rovnosti 1-krát za rok. |
| | | 10. Nediskriminácia | | | | | | | 2. Oboznámenie zamestnancov s Plánom rodovej rovnosti na UNIZA na vstupnom školení. |
| | | 24. Pracovné podmienky | | | | | | | 3. Vyhodnotenie počtu žien zapojených do výberových konaní na vedúce pozície 1-krát za rok. |
| | | | | | | | | | 4. Doplnenie prieskumu spokojnosti a potrieb zamestnancov o špecifické otázky týkajúce sa požiadaviek zamestnankýň. |
| | | | | | | | | | 5. Školenie vedúcich zamestnancov zamerané na diskrimináciu, fyzické a psychické násilie 1-krát za rok. |
| | | | | | | | | | 6 Oboznámenie zamestnancov s EDI plánom. |
| | | | | | | | | | 7.Vyhodnotenie plnenia EDI plánu 1-krát za rok. |
| 11 | Mentoring v profesijnom rozvoji | 28. Profesionálny rast/rozvoj kariery | 21. Vymenovania po ukončení doktorandského štúdia (Kódex) | 36. Vzťah s orgánmi dohľadu | | | jednotlivé pracoviská, HR | 3Q/2026 | 1. Zavedenie mentoringového systému na pracoviskách pre nových zamestnancov. |
| | | 37. Supervízia a riadiace povinnosti | 38. Ďalší profesionálny rozvoj (rast) | 40. Supervízia, Dohľad | | | | | 2. Doplnenie zásad mentoringového programu do Pracovného poriadku. |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---------------------------------------|---|---|---|---------------------------------------|---|---------------------|--|
| 12 | Kontinuálne vzdelávanie a kariérny rast | 28. Profesionálny rast/rozvoj kariery | 21. Vymenovania po ukončení doktorandského štúdia (Kódex) | 36. Vzťah s orgánmi dohľadu | | | ÚCV, HR, CTT, vedenie UNIZA | 1Q/2026 | 1. Zverejnenie smernice Stratégia zameraná na rozvoj kariéry. |
| | | 13. Nábor (Kódex) | 29. Hodnota mobility | 10. Nediskriminácia | | | | | 2. Vytvorenie ponukového listu školení pre zamestnancov realizovaných na UNIZA. |
| | | 38. Ďalší profesionálny rozvoj (rast) | 24. Pracovné podmienky | 39. Prístup k odbornému vzdelávaniu v oblasti výskumu a kontinuálneho rozvoja | | | | | 3. Vzdelávanie riadiacich zamestnancov v manažerských zručnostiach 1-krát za 2 roky. |
| | | 37. Supervízia a riadiace povinnosti | 40. Supervízia, Dohľad | 33. Výučba | | | | | 4. Školenie pre zamestnancov na komunikačné zručnosti a obchodné zručnosti, EQ, Asertivita,... 1-krát za 2 roky. |
| 13 | Vytvorenie Doktorandskej školy | 38. Ďalší profesionálny rozvoj (rast) | 39. Prístup k odbornému vzdelávaniu v oblasti výskumu a kontinuálneho rozvoja | 37. Supervízia a riadiace povinnosti | 21. Vymenovania po ukončení doktorandského štúdia (Kódex) | 28. Profesionálny rast/rozvoj kariery | OpVaV | august 2026 | 1. Zriadenie Doktorandskej školy. |
| 14 | Zavedenie systému pre podávanie a riešenie podnetov a sťažností | 34. Sťažnosti/odvolania | 15. Transparentnosť (Kódex) | 2. Etické princípy | | | HR, referent kontroly a vnútorného auditu | december 2024 | 1. Aktualizácia príručky pre nových zamestnancov o možnosti podávania podnetov a sťažností. |
| | | | | | | | | | 2. Vytvorenie elektronického formulára pre podávanie sťažností a podnetov. |
| 15 | OTM-R UNIZA | 12. Nábor | 13. Nábor (Kódex) | | | | HR | september 2025 | 1. Sledovanie počtu zverejnených voľných pracovných miest prostredníctvom Euraxess. |
| | | 16. Posudzovanie zásluh (Kódex) | 17. Zmeny v chronologickom poradí životopisov (Kódex) | 18. Uznávanie skúseností spojených s mobilitou (Kódex) | | | | | 2. Zverejnenie smernice OTM-R UNIZA. |
| | | 10. Nediskriminácia | 27. Rodová rovnováha | 15. Transparentnosť (Kódex) | | | | | 3. Preškolenie členov výberových komisií o potláčaní podvedomých predsudkov pri výberovom procese. |
| | | 19. Uznávanie kvalifikácií (Kódex) | 20. Služobný vek (Kódex) | | | | | | 4. Oznamovanie dôvodov neprijatia neúspešným kandidátom po skončení výberového procesu. |
| | | 14. Výber (Kódex) | | | | | | | 5. Vyhodnotenie kvality procesu výberového konania. |
| 16 | Ergonómia pracovného prostredia a administratívna záťaž | 23. Výskumné prostredie | 24. Pracovné podmienky | | | | OpIS, OE a jednotlivé pracoviská, CeIKT | zimný semester 2026 | 1. Zrealizovanie inventúry a navrhnutie krokov modernizácie výpočtovej techniky a miestností UNIZA. |
| | | 4. Profesionálny prístup | 6. Zodpovednosť | | | | | | 2. Zverejnenie technického vybavenia s možnosťou jeho zdieľania. |
| | | 7. Správny postup vo výskume | | | | | | | 3. Zavedenie výlučne elektronického obehu dokumentov. |