



Spolufinancováno
Evropskou unií



Ministerstvo
školství, mládeže
a tělovýchovy



Český
hydrometeorologický
ústav

Akční plán

Akční krok	Princip/y	Termín (alespoň na úrovni čtvrtletí /půlroku)	Odpovědnost	Ukazatel(e) / cílová hodnota(y)
<p>1. Vytvoření Kodexu správné výzkumné praxe (CGRP)</p> <p>Vytvoření jednotného metodického dokumentu upravujícího principy integrity výzkumu, etické standardy, práci s daty a pravidla autorství. Kodex poskytne výzkumným pracovníkům praktický rámec pro odpovědné provádění výzkumu.</p>	1	2.Q 2028	Vědecká tajemnice	<ul style="list-style-type: none">Kodex správné výzkumné praxe byl vytvořen a schválen vedením organizace.Kodex obsahuje pravidla pro integritu výzkumu, práci s daty, autorství a prevenci neetického jednání.Kodex je dostupný všem zaměstnancům v českém i anglickém jazyce.
<p>2. Revize a aktualizace Etického kodexu v souladu s Chartou</p> <p>Cílem je doplnit Etický kodex o specifika výzkumné činnosti, zejména princip svobody vědeckého bádání, pravidla řešení pracovních konfliktů a postupy prevence genderově podmíněného násilí a obtěžování. Dokument bude</p>	1, 2, 4, 13	1.Q 2028	Manažerka kvality	<ul style="list-style-type: none">Revidovaný Etický kodex byl schválen vedením organizace.Kodex obsahuje pravidla vztahující se ke specifickým výzkumné činnosti, svobodě vědeckého bádání, řešení pracovních konfliktů a prevenci genderově podmíněného násilí.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Ministerstvo
školství, mládeže
a tělovýchovy



Český
hydrometeorologický
ústav

Akční krok	Princip/y	Termín (alespoň na úrovni čtvrtletí /půlroku)	Odpovědnost	Ukazatel(e) / cílová hodnota(y)
více reflektovat prostředí výzkumné organizace.				<ul style="list-style-type: none">Kodex je dostupný v českém i anglickém jazyce a zveřejněn na webových stránkách organizace.Zaměstnanci byli prokazatelně seznámeni s jeho obsahem.V organizaci je definovaný mechanismus pro řešení etických podnětů a jeho využívání je evidováno.
3. Aktualizace směrnice k nakládání s výsledky VaV a posílení povědomí o pravidlech jejich využívání Aktualizace Směrnice k nakládání s výsledky výzkumu a vývoje tak, aby reflektovala aktuální potřeby organizace, včetně oblasti duševního vlastnictví a principů otevřené vědy, a obsahovala jasná metodická doporučení k otázkám	1, 2, 6, 12, 16	2.Q 2028	Vědecká tajemnice	<ul style="list-style-type: none">Aktualizovaná směrnice k nakládání s výsledky VaV byla schválena vedením organizace.Směrnice zahrnuje pravidla pro nakládání s výsledky VaV, včetně oblasti duševního vlastnictví a autorství.Směrnice je dostupná všem zaměstnancům v českém i anglickém jazyce.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Ministerstvo
školy, mládeže
a tělovýchovy



Český
hydrometeorologický
ústav

Akční krok	Princip/y	Termín (alespoň na úrovni čtvrtletí /půlroku)	Odpovědnost	Ukazatel(e) / cílová hodnota(y)
autorství a spoluautorství výzkumných výstupů. Součástí je také posílení interní komunikace a povědomí zaměstnanců o pravidlech nakládání s výsledky VaV a jejich vazbě na strategické cíle organizace.				<ul style="list-style-type: none">Zaměstnanci byli informováni o aktualizaci a souvisejících pravidlech.Dochází k realizaci aktivit zaměřených na zvýšení povědomí o pravidlech nakládání s výsledky VaV.
4. Zavedení interního projektového portálu a posílení informovanosti o projektech Vytvoření interního projektového portálu, který umožní jednotnou evidenci, dokumentaci a sdílení projektových informací a přispěje ke zpřehlednění souvisejících procesů. Na tento nástroj navazuje posílení informovanosti zaměstnanců o probíhajících projektech a způsobech, jak tyto	2, 6, 20	2. Q 2028	Projektové oddělení	<ul style="list-style-type: none">Byl vytvořen interní projektový portál, který zpřehledňuje evidenci a sdílení projektů.Procesy schvalování a administrace projektů jsou zpřehledněny a standardizovány.Projektové informace jsou systematicky dokumentovány.Zaměstnanci byli proškoleni v jeho používání.Probíhají průběžné komunikační aktivity zaměřené na sdílení informací o projektech



Spolufinancováno
Evropskou unií



Ministerstvo
školství, mládeže
a tělovýchovy



Český
hydrometeorologický
ústav

Akční krok	Princip/y	Termín (alespoň na úrovni čtvrtletí /půlroku)	Odpovědnost	Ukazatel(e) / cílová hodnota(y)
informace vyhledávat, prostřednictvím systematické interní komunikace.				(např. newsletter).
5. Monitoring Plánu genderové rovnosti (GEP) Monitoring plnění Plánu genderové rovnosti tak, aby reflektoval aktuální potřeby organizace a podporoval rovné příležitosti ve všech oblastech pracovního života.	4	1.Q 2027	<i>Garant rovných příležitostí</i>	<ul style="list-style-type: none">• Jsou stanoveny konkrétní cíle a opatření.• Plnění GEP je průběžně monitorováno• GEP je dostupný zaměstnancům a je zveřejněn na webových stránkách.
6. Zpracování systému pro management mateřské a rodičovské dovolené Nastavení systematického přístupu k oblasti mateřské a rodičovské dovolené, včetně definování podpůrných opatření a postupů pro	4	4.Q 2026	<i>Tým Řízení lidských zdrojů</i>	<ul style="list-style-type: none">• Byl vytvořen a schválen systém s postupy podpory zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené.• Zaměstnanci mají k dispozici základní informace o možnostech podpory v souvislosti s rodičovskou dovolenou.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Ministerstvo
školství, mládeže
a tělovýchovy



Český
hydrometeorologický
ústav

Akční krok	Princip/y	Termín (alespoň na úrovni čtvrtletí /půlroku)	Odpovědnost	Ukazatel(e) / cílová hodnota(y)
zaměstnance před, během i po návratu z rodičovské dovolené.				<ul style="list-style-type: none">Dochází k postupnému zavádění opatření podporujících návrat zaměstnanců do pracovního procesu.
7. Vytvořit návod, jak postupovat v případě nevhodného chování a diskriminace a určit kontaktní osobu Cílem je nastavit jasné a srozumitelné postupy pro řešení nevhodného chování, diskriminace, genderově podmíněného násilí a pracovních konfliktů a zároveň určit kontaktní osobu, na kterou se zaměstnanci mohou bezpečně obracet.	4, 13	4.Q 2026	<i>Tým Řízení lidských zdrojů</i>	<ul style="list-style-type: none">Návod upravující postupy při řešení nevhodného chování, diskriminace a pracovních konfliktů byl zahrnut do interních předpisů.Byla určena kontaktní osoba/osoby pro řešení těchto situací.Zaměstnanci jsou informováni o existenci a fungování tohoto mechanismu.Počet podnětů a jejich řešení je evidován a pravidelně vyhodnocován.
8. Zveřejnit metodiku MŠMT „Jak zohledňovat genderovou dimenzi v obsahu výzkumu, vývoje a inovací“	4	4.Q 2026	<i>Manažer Řízení lidských zdrojů</i>	<ul style="list-style-type: none">Metodika je dostupná zaměstnancům (na intranetu).



Spolufinancováno
Evropskou unií



Ministerstvo
školství, mládeže
a tělovýchovy



Český
hydrometeorologický
ústav

Akční krok	Princip/y	Termín (alespoň na úrovni čtvrtletí /půlroku)	Odpovědnost	Ukazatel(e) / cílová hodnota(y)
Akční krok se zaměřuje na zpřístupnění metodiky MŠMT zaměstnancům a zvýšení povědomí o významu zohledňování genderové dimenze ve výzkumu, vývoji a inovacích.				<ul style="list-style-type: none">Zaměstnanci jsou informováni o jejím obsahu.Téma genderové dimenze zařazeno do min. jednoho školení nebo semináře pro vedoucí pracovníky
9. Vytvořit onboarding materiály pro zahraniční zaměstnance na vybrané vědecko-výzkumné pozice Cílem je vytvořit strukturované onboarding materiály pro zahraniční zaměstnance, které pokryjí administrativní i adaptační potřeby a usnadní jejich integraci do organizace.	7	4.Q 2026	<i>Tým Řízení lidských zdrojů</i>	<ul style="list-style-type: none">Byl vytvořen onboardingový materiál pro zahraniční zaměstnance na vybrané vědecko-výzkumné pozice.Materiál pokrývá administrativní i adaptační potřeby.Materiál je využíván při nástupu zaměstnanců.
10. Aktualizace směrnice ŘÚ 2026/01 – Přijímání nového zaměstnance a změny v	10, 11	2.Q 2028	<i>Tým Řízení lidských zdrojů</i>	<ul style="list-style-type: none">Aktualizovaná směrnice reflektující principy OTM-R byla schválena vedením organizace.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Ministerstvo
školství, mládeže
a tělovýchovy



Český
hydrometeorologický
ústav

Akční krok	Princip/y	Termín (alespoň na úrovni čtvrtletí /půlroku)	Odpovědnost	Ukazatel(e) / cílová hodnota(y)
<p>průběhu pracovního poměru a „Praktického krokovníku výběrového řízení“, s promítnutím principů OTM-R do obou dokumentů.</p> <p>Cílem je sladit procesy náboru s principy OTM-R prostřednictvím aktualizace interní směrnice. Bude posílena metodická role HR, sjednoceny pracovní inzeráty (ve kterých bude uváděno, do jaké kategorie R1-R4 kandidát spadá), definována pravidla pro výběrové komise a nastaven transparentní a nediskriminační proces hodnocení uchazečů včetně poskytování zpětné vazby.</p>				<ul style="list-style-type: none">Směrnice/ Krokovník obsahují jasně definovaná pravidla výběrového řízení, pravidla složení výběrových komisí u vybraných pozic a hodnocení uchazečů dle předem daných kritérií.Byl zaveden jednotný standard pracovních inzerátů a je prokazatelně využíván napříč organizací.
11. Zpracování návrhu jednotného kariérního rámce pro výzkumné pracovníky	12, 14, 17, 18, 19	2.Q 2028	<i>Tým Řízení lidských zdrojů</i>	<ul style="list-style-type: none">Byl zpracován návrh kariérního rámce pro výzkumné pracovníky, který byl předložen



Spolufinancováno
Evropskou unií



Ministerstvo
školství, mládeže
a tělovýchovy

Český
hydrometeorologický
ústav

Akční krok	Princip/y	Termín (alespoň na úrovni čtvrtletí /půlroku)	Odpovědnost	Ukazatel(e) / cílová hodnota(y)
<p>(včetně definování kategorií R1–R4)</p> <p>Zpracování návrhu jednotného kariérního rámce pro výzkumné pracovníky (R1–R4), který vymezí jednotlivé úrovně, jejich kompetence, odpovědnosti a očekávaný profesní rozvoj. Součástí návrhu bude také koncept kariérních cest, individuálních plánů rozvoje a návrh způsobu informování o možnostech profesního růstu.</p>				<p>poradě vedení a dalším relevantním aktérům k revizím</p> <ul style="list-style-type: none">Byly vydefinovány kategorie výzkumných pracovníků R1-R4
<p>12. Podpora informovanosti o výhodách, které mohou zaměstnanci využívat a jejich interní komunikace</p> <p>Posílení informovanosti o existujících výhodách, které mohou zaměstnanci využívat a na</p>	13	1.Q 2027	Manažerka Řízení lidských zdrojů	<ul style="list-style-type: none">Zaměstnanci mají k dispozici přehled výhod, které mohou využívat (na webových stránkách /na intranetu).Dochází k systematické komunikaci výhod, které mohou zaměstnanci využívat napříč organizací.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Ministerstvo
školství, mládeže
a tělovýchovy



Český
hydrometeorologický
ústav

Akční krok	Princip/y	Termín (alespoň na úrovni čtvrtletí /půlroku)	Odpovědnost	Ukazatel(e) / cílová hodnota(y)
zpřehlednění jejich interní komunikace a využívání v rámci organizace.				<ul style="list-style-type: none">Nejméně 1krát ročně je ověřována shoda přehledu výhod, které mohou zaměstnanci využívat, se skutečností.
13. Interní průzkumy spokojenosti Pravidelné provádění interních průzkumů spokojenosti zaměstnanců a využívání jejich výsledků pro zlepšování pracovních podmínek.	13, 14	4.Q 2027	<i>Garant rovných příležitostí</i>	<ul style="list-style-type: none">Interní průzkumy spokojenosti jsou realizovány pravidelně (alespoň 1x za 2 roky).Výsledky jsou vyhodnocovány a slouží jako podklad pro návrhy zlepšení.
14. Překlad klíčových interních dokumentů do anglického jazyka a jejich zveřejnění v interním systému elektronických dokumentů Cílem je zajistit dostupnost klíčových interních dokumentů v anglickém jazyce, zejména pro zahraniční výzkumné pracovníky a mezinárodní spolupráci, a tím zvýšit	15	4.Q 2026	<i>Manažerka kvality</i>	<ul style="list-style-type: none">Klíčové interní dokumenty byly identifikovány a přeloženy do anglického jazyka.Přeložené dokumenty jsou dostupné zahraničním zaměstnancům v interním systému elektronických dokumentů.Relevantní přeložené dokumenty jsou k dispozici na webových stránkách.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Ministerstvo
školy, mládeže
a tělovýchovy



Český
hydrometeorologický
ústav

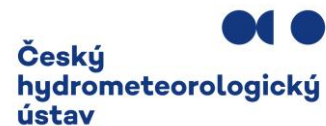
Akční krok	Princip/y	Termín (alespoň na úrovni čtvrtletí /půlroku)	Odpovědnost	Ukazatel(e) / cílová hodnota(y)
transparentnost a otevřenost organizace.				<ul style="list-style-type: none">Dokumenty jsou pravidelně aktualizovány i v anglické verzi.
15. Podpora sdílení know-how prostřednictvím odborných setkání a interních seminářů Systematicky podporovat sdílení znalostí, mezioborovou spolupráci a profesní rozvoj prostřednictvím pravidelných odborných setkání, interních seminářů a workshopů.	6, 16, 17, 20	4.Q 2027	<i>Ředitel pobočky Brno</i>	<ul style="list-style-type: none">Jsou pravidelně organizována odborná setkání, projektové dny nebo interní semináře.Dochází ke sdílení know-how napříč pracovišti.Alespoň jednou ročně je realizováno setkání.Účast zaměstnanců na těchto akcích je evidována.
16. Rozvoj komunikace a popularizace vědy s podporou spolupráce s externími aktéry Posílení systematické komunikace výsledků výzkumu směrem k odborné i širší veřejnosti a podporu popularizace vědecké činnosti	3, 16	4.Q 2027	<i>Tiskové a informační oddělení</i>	<ul style="list-style-type: none">Organizace průběžně komunikuje výsledky výzkumu směrem k veřejnosti.Jsou realizovány popularizační a komunikační aktivity (např. články, akce).



Spolufinancováno
Evropskou unií



Ministerstvo
školství, mládeže
a tělovýchovy



Český
hydrometeorologický
ústav

Akční krok	Princip/y	Termín (alespoň na úrovni čtvrtletí /půlroku)	Odpovědnost	Ukazatel(e) / cílová hodnota(y)
organizace. Současně vytváří podmínky pro rozvoj spolupráce s externími aktéry, zejména univerzitami a veřejností, včetně oblasti otevřené vědy a občanské vědy.				<ul style="list-style-type: none">• ČHMÚ se zúčastní min 3 popularizačních akcí za rok (např. Den otevřených dveří, Den Země, Festival vědy,...)• Jsou vytvářeny příležitosti pro zapojení veřejnosti nebo externích partnerů do výzkumných aktivit.