



# Akční plán

**Projekt:** HR strategie rozvoje Univerzity Pardubice

**Reg. číslo:** CZ.02.2.69/0.0/0.0/18\_054/0014620

**Září 2021**

**Aktualizace květen 2022**



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



<b>Navrhované AKCE</b>	<b>GAP vs. principy Ch&amp;K</b>	<b>Časový horizont</b>	<b>Zodpovědný útvar</b>	<b>Cíle/Indikátory</b>
<b>OTEVŘENÁ VĚDA</b>				
Cíl: Vytvořit účinné nástroje pro naplňování principů otevřené vědy a zajistit jejich užívání při publikační strategii na Univerzitě Pardubice.				
1. <b>Formulovat rámec, strategii univerzity a nástroje</b> naplňování principů otevřené vědy napříč všemi vědními obory pěstovanými na UPCE, v souladu s vědní politikou ČR.	<i>GAP (bod 8)</i>	<b>2Q-4Q 2022</b>  Příprava Q2 2022 Diskuze - schválení Q3 2022  Implementace Q4 2022	<i>Prorektor pro vědu a tvůrčí činnost</i>	Vytvoření interního dokumentu zveřejněného na webových stránkách a Intranetu univerzity (pro transparentní informovanost všech AVP o standardech nastavených v této oblasti na univerzitě). Počet informačních akcí k "open access" pořádaných univerzitní knihovnou.
2. <b>Nastavit metodiku stanovení podílu výsledků VaV</b> publikovaných v režimu „open acces“, a to v závislosti na typu zveřejnění výsledku (WOS, SCOPUS, atd.) a publikačních zvyklostech v jednotlivých vědních oblastech s cílem zvýšit celkový podíl výsledků VaV publikovaných v režimu „open access“.	<i>GAP (bod 8)</i>	<b>Q3 2022-2023-2025</b>  Příprava Q3 2022 Diskuze - schválení Q4 2022 Implementace 2023-2025  <b>Každoročně – ke konci Q2, počínaje 2023</b>	<i>Prorektor pro vědu a tvůrčí činnost</i>	Vytvoření metodiky (za účelem lepší organizace, propagace a podpory zveřejňování výsledků v režimu "open access").  Počet a procento výsledků publikovaných v režimu "open access". Počet digitalizovaných a veřejně dostupných dokumentů v digitální knihovně univerzity.
<b>MZDOVÝ A MOTIVAČNÍ SYSTÉM</b>				
Cíl: Posílit mzdový a motivační systém směrem k výkonným i začínajícím AVP a konkurenceschopnosti prostředí i pro AVP ze zahraničí.				
3. <b>Aktualizace fakultních směrnic</b> týkajících se nadtarifní složky mzdy s důrazem na posílení zásluhového principu ve vztahu k dlouhodobě dosahovaným nadprůměrným a mezinárodně konkurenceschopným výsledkům VaV s důrazem na vědecky mimořádně výkonné začínající AVP.	<i>GAP (bod 26)</i>	<b>2Q-4Q 2021</b>  Příprava Q2 2021 Diskuze - schválení Q3 2021 Implementace Q4 2021	<i>Fakulty</i>	Vytvoření fakultní metodiky/vydání fakultních směrnic (s cílem poskytnout otevřeně a transparentně informace a podpořit a posílit motivaci AVP s vazbou na výkon a výsledky).
4. <b>Inovace celouniverzitní strategie finanční motivace</b> AVP a týmů, zejména těch dosahujících ve svých vědních oborech nadprůměrných a mezinárodně konkurenceschopných výsledkům VaV.	<i>GAP (bod 26)</i>	<b>Q4 2021 – 2Q 2022</b>  Příprava Q4 2021 Diskuze - schválení Q1 2022  Implementace Q2 2022	<i>Prorektor pro vědu a tvůrčí činnost</i>    <i>Fakulty</i>	Vytvoření interního strategického dokumentu (za účelem dlouhodobé systematické podpory těch AVP, kteří dosahují nadprůměrných výsledků)  Počet konkrétně definovaných a podpořených excelentních AVP a týmů

<p>5. Využít finanční zdroje k postupnému <b>zvyšování mzdové hladiny AVP</b> (s důrazem na kvalitativní kritéria odměňování) s cílem vytvořit konkurenceschopné prostředí i pro AVP ze západní části EU a z ekonomicky vyspělých mimoevropských zemí a posílit tak internacionalizaci VaV prostředí na univerzitě.</p>	<p>GAP (bod 26)</p>	<p><b>2023-2025</b></p> <p><b>Každoročně - ke konci Q2, počínaje 2023</b></p>	<p>Fakulty</p>	<p>Analýza mzdových zdrojů a rozvoje (růst v % ve srovnání s předchozím obdobím, se západní částí EU a s ekonomickým rozvojem neevropských zemí). Vydání výroční zprávy o hospodaření. Rozpočtová analýza v návaznosti na přípravu rozpočtu univerzity. Procento navýšení úrovně mezd. Podíl a struktura zahraničních zaměstnanců, z toho AVP ze zahraničí. Počet obsazených postdoktorských pozic, a AVP ze zahraničí.</p>
<p>6. Zajistit <b>větší informovanost o mzdovém systému</b>, kritériích a podmínkách odměňování a motivačních nástrojích zavedených na konkrétní fakultě a pracovišti.</p>	<p>GAP (bod 26)</p>	<p><b>Každoročně v Q4, počínaje 2021</b></p> <p><b>2023-2025</b></p>	<p>Fakulty</p> <p>Prorektor pro vnitřní záležitosti</p>	<p>Součást pravidelného hodnocení AVP na úrovni pracovišť/fakult/kateder/ústavů. Počet uskutečněných hodnotících rozhovorů za rok. Informace zveřejněné na intranetu.  Provedení a analýza následného HRS4R dotazníkového šetření. Proveden opakovaný průzkum. Počet respondentů.</p>
<p><b>VYVÁŽENOST VÝUKOVÉHO A VĚDECKÉHO ZATÍŽENÍ</b> Cíl: Zajistit vyváženost rozsahu pedagogických, tvůrčích a výzkumných činností na jednotlivých pracovištích s ohledem na specifika jednotlivých vědních oborů a potřeb základního a aplikovaného výzkumu.</p>				
<p>7. Ověřit <b>vyváženost rozsahu pedagogických činností</b> AVP ve vztahu k jejich funkčnímu zařazení a dlouhodobým výsledkům VaV činnosti.</p>	<p>GAP (bod 33)</p>	<p><b>Každoročně v Q4, počínaje 2021</b></p>	<p>Fakulty</p>	<p>Existence fakultní analýzy/interního dokumentu na úrovni pracovišť/kateder/institucí/fakult (za účelem individuálně vyvážit zapojení každého AVP v portfoliu jeho tvůrčích aktivit).</p>
<p>8. <b>Aktivní zapojení vědecky nejvýkonnějších AVP</b> do výuky zvláště na úrovni doktorského a Mgr. studia.</p>	<p>GAP (bod 33)</p>	<p><b>Q3 2022</b></p>	<p>Fakulty</p>	<p>Analýza střednědobého personálního vývoje AVP na úrovni pracovišť/ fakult/kateder/ústavů (s cílem plánování kvalifikačního potenciálu a růstu jednotlivců na pracovištích a jejich zapojení do vzdělávacích procesů tak, aby se mohli mladší AVP rozvíjet ve spolupráci se zkušenějšími AVP). Existence fakultní analýzy/interního dokumentu. Počet R4 zapojených do výuky v doktorských a magisterských studijních programech.</p>

<b>ZASTOUPENÍ V ORGÁNECH</b>				
Cíl: Posílit zastoupení vědeckých pracovníků v informačních, poradních a rozhodovacích orgánech na různých úrovních řízení tak, aby mohli v souladu s Chartou hájit a podporovat své individuální a kolektivní zájmy na profesionální úrovni a účinně přispívat k rozvoji činností univerzity a jejich součástí.				
9. Provedení <b>analýzy míry podílu</b> vědeckých pracovníků na celkovém počtu AVP a jejich zastoupení v informačních, poradních a rozhodovacích orgánech příslušných pracovišť.	<i>GAP (35)</i>	<b>Každoročně - ke konci Q2, počínaje 2022</b>	<i>Fakulty</i>	Analýza na úrovni fakult (statistická data) (za účelem podpory AVP v jejich zapojení do akademických orgánů a sdílení jejich odborných znalostí a zájmů). Existence analýzy ve vydaných výročních zprávách fakult.
10. Vypracování a schválení <b>návrhu dokumentu na odstranění případných identifikovaných rozporů</b> se zněním Charty na úrovni dotčených fakult dle předchozího bodu.	<i>GAP (35)</i>	<b>2023-2025</b>  Příprava Diskuze - schválení	<i>Fakulty</i>	Vytvoření interního fakultního dokumentu (GAP analýza).
11. <b>Implementace návrhu</b> viz předešlý bod a ověření účinnosti této implementace.	<i>GAP (35)</i>	<b>2023-2025</b>  Implementace	<i>Fakulty</i>	Implementace dokumentu. Roční fakultní analýza změn ve srovnání s předchozím obdobím provedena na úrovni nejvyššího fakultního vedení.
12. Podpora interní komunikace k <b>posílení informovanosti</b> mezi pracovníky o možnostech poskytování zpětné vazby a podílení se na řízení a rozvoji činností UPCE a jejich součástí.	<i>GAP (35)</i>	<b>Každoročně v Q3, počínaje 2022</b>  <b>Každoročně v Q4, počínaje 2022</b>	<i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i>  <i>Fakulty</i>	HR Informační akce (publikované např. na intranetu/počet).  Součást pravidelného hodnocení zaměstnanců na úrovni pracovišť/kateder/institucí/fakult. Počet uskutečněných hodnotících rozhovorů za rok.
<b>INDIVIDUÁLNÍ ROZVOJ</b>				
Cíl: Systematické zavedení plánu individuálního rozvoje AVP a jeho využití v rámci hodnocení AVP, adaptačního procesu DSP, mladých AVP a nově příchozích AVP a posílení systému pravidelné komunikace mezi vedoucími a zaměstnancem.				
13. Vypracování <b>návrhu rámce a obsahové podoby plánu individuálního rozvoje AVP</b> , který bude dostatečně flexibilní pro zohlednění jednotlivých kvalifikačních stupňů, oborových specifik a také individuálních potřeb konkrétních AVP	<i>GAP (2, 7, 11, 10, 24, 25, 28, 29, 39, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 38, 40)</i>	<b>2022-2025</b>  Příprava Q3-Q4 2022 Diskuze – schválení - implementace 2023-2025  <b>Každoročně v Q2, počínaje 2022</b>	<i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i>  <i>Fakulty</i>	Vytvoření interního dokumentu/metodiky a podpůrných forem (s cílem standardizovat a monitorovat pravidelná hodnocení, vzdělávací a personální rozvoj procesů každého AVP).  Analýza fakultní kvalifikační struktury. Počet nově jmenovaných R4 a R3.
14. Rozvoj <b>softwarového řešení</b> návrhu dle předchozího bodu a jeho pilotní ověření.	<i>GAP (2, 7, 11, 10, 24, 25, 28, 29, 39, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 38, 40)</i>	<b>Q3 2021 – Q4 2022</b>	<i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i>	Implementace HR SW řešení do univerzitních informačních systémů (s cílem monitorovat procesy a snížit manažerské vytížení vedoucích AVP na různých manažerských úrovních, a mít dostupné transparentní informace pro jednotlivé AVP). Existence/rozšíření specifického HR SW modulu – Nábor a vzdělávání.

<p>15. Vytvoření celouniverzitního rámce pro adaptační proces a proškolení v klíčových kompetencích studentů DSP, mladých a nově příchozích AVP.</p>	<p>GAP (2, 7, 11, 10, 24, 25, 28, 29, 39, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 38, 40)</p>	<p><b>Q3 2021-Q2 2022</b></p> <p>Příprava Q3 2021 Diskuze Q4 2021 Schválení Q1 2022 Implementace Q2 2022</p>	<p><i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i></p>	<p>Aktualizace adaptační informační příručky (příručky pro nové zaměstnance). Univerzitní příručka vydaná a zveřejněná na intranetu (za účelem standardizovat adaptační procesy a poskytnout transparentní systém pro všechny nové zaměstnance).</p>
<p>16. <b>Návrh mentoringového systému</b> pro studenty DSP a postdoktorské pracovníky.</p> <p><b>Realizace mentoringového systému</b> pro studenty DSP a postdoktorské pracovníky.</p>	<p>GAP (2, 7, 11, 10, 24, 25, 28, 29, 39, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 38, 40)</p>	<p><b>Q1 2021-Q4 2022</b></p> <p>Příprava - Diskuze Q1 2021 Schválení Q2 2021 Implementace Q3 2021 – Q4 2022</p> <p><b>Každoročně v Q2, počínaje 2022</b></p>	<p><i>Prorektor pro vědu a tvůrčí činnost</i></p> <p><i>Prorektor pro vnitřní záležitosti + Fakulty</i></p>	<p>Vytvoření interního dokumentu k mentoringovému systému. Metodická mentoringová příručka vydaná a zveřejněná na intranetu (s cílem poskytnout kvalitní výchozí podmínky a podporu pro rozvoj této důležité skupiny mladých výzkumných pracovníků).</p> <p>Počet mentees proškolených v pilotním roce implementace programu a v následujícím akademickém roce. Počet mentorů zapojených v mentoringu za akademický rok.</p>
<p>17. Vytvořit <b>plán posílení manažerských dovedností u těch AVP, kteří nově nastupují do vedoucích funkcí</b>, zohledňujícího specifika jednotlivých stupňů řízení (vedení vědeckých týmů, kateder, ústavů, fakult, univerzity), včetně posílení znalostí HR principů a OTM-R politiky pro nábor AVP.</p>	<p>GAP (2, 7, 11, 10, 24, 25, 28, 29, 39, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 38, 40)</p>	<p><b>Q1 – Q3 2022</b></p> <p>Příprava Q1 2022 Diskuze - Schválení Q2 2022 Implementace Q3 2022</p> <p><b>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2023</b></p>	<p><i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i></p>	<p>Vytvoření interního dokumentu/plánu (za účelem podpory vedoucích AVP v jejich manažerských povinnostech/úkolech a ve prospěch jejich osobního růstu a ve prospěch rozvoje jimi řízených AVP).</p> <p>Počet vedoucích proškolených v pilotním programu a dalších letech. Počet realizovaných školení za rok.</p>
<p>18. <b>Implementace individuálních plánů rozvoje</b> do informačních systémů univerzity a jejich užívání v rámci pravidelného hodnocení zaměstnanců a poskytování obousměrné zpětné vazby mezi vedoucím a zaměstnancem.</p>	<p>GAP (2, 7, 11, 10, 24, 25, 28, 29, 39, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 38, 40)</p>	<p><b>2023-2025</b></p>	<p><i>Prorektor pro vnitřní záležitosti + Fakulty</i></p>	<p>Počátek implementace do informačních systémů univerzity (za účelem podpory organizace a monitorování procesů, snížení manažerského zatížení vedoucích AVP na různých manažerských úrovních a existence dostupné transparentní evidence o obousměrné zpětné vazbě mezi vedoucím zaměstnancem a zaměstnancem). Existence specifického HR SW modulu. Ověření funkčnosti HR SW modulu. Protokol vnitřní kontroly. Počet individuálních plánů v HR SW modulu.</p>

<p>19. <b>Koordinovat systém vzdělávání</b> a nabídku témat proškolení v klíčových kompetencích s plány individuálního rozvoje zaměstnanců</p>	<p>GAP (2, 7, 11, 10, 24, 25, 28, 29, 39, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 38, 40)</p>	<p><b>Q3 2021</b></p> <p><b>Q2 – Q4 2021</b> Příprava Q2 2021 Diskuze Q3 2021 Formulace základní nabídky vzdělávání Q4 2021</p> <p><b>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2023</b></p>	<p><i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i></p>	<p>Existence specifického HR SW modulu (s cílem pomoci AVP efektivně naplánovat vzdělávací aktivity podle svých plánů a potřeb individuálního rozvoje).</p> <p>Existence databáze školení.</p> <p>Počet nabízených školení za rok. Počet proškolených zaměstnanců za rok.</p>
<p><b>SYSTÉM HODNOCENÍ</b> Cíl: Posílit systém hodnocení AVP, kontroly a řízení a poskytování zpětné vazby, v souladu s plánem individuálního rozvoje, individuálním výkonem činností a dosaženými výsledky</p>				
<p>20. Vytvoření <b>celouniverzitního rámce, který stanoví hlavní principy hodnocení</b> pro systém pravidelného hodnocení zaměstnanců a poskytování obousměrné zpětné vazby, při zohlednění oborových specifík.</p>	<p>GAP (11, 37, 38)</p>	<p><b>Q1 2022 – 2023-2025</b></p> <p>Příprava Q1 2022 Diskuze Q2 – Q3 2022 Schválení Q4 2022</p> <p>Implementace 2023-2025</p>	<p><i>Prorektor pro vnitřní záležitosti + Fakulty</i></p> <p><i>Prorektor pro vědu a tvůrčí činnost</i></p>	<p>Vytvoření interního metodického dokumentu (za účelem konzistentně organizovat a monitorovat pravidelné hodnotící procesy, mít dostupné transparentní informace pro vedoucí AVP a pro jednotlivce a vytvořit konzistentní, strukturovanou a efektivní obousměrnou zpětnou vazbu).</p>
<p>21. Intenzivnější <b>využívání již zavedeného celouniverzitního informačního systému HAP-pi</b>, který poskytuje komplexní data pro hodnocení AVP.</p>	<p>GAP (11, 37, 38)</p>	<p><b>Q1-Q4 2022</b></p> <p><b>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2023</b></p>	<p><i>Prorektor pro vnitřní záležitosti + Fakulty</i></p>	<p>Příprava pravidelných školení na IS HAP-pi.</p> <p>Počet školení informačního systému HAP-pi za rok. Počet proškolených AVP za rok.</p>
<p>22. Posílit podpůrné nástroje pro vedoucí pracovníky tak, aby realizace hodnotícího procesu nebyla pro ně administrativně náročná.</p>	<p>GAP (11, 37, 38)</p>	<p><b>Q2-Q4 2021</b></p> <p><b>Q4 2022</b></p>	<p><i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i></p>	<p>Specifikace role, kompetencí HR manažera a OPM v rámci univerzity a HR procesů (s cílem podpořit manažery/vedoucí AVP při efektivním plnění jejich manažerských úkolů).</p> <p>Existence konkrétních HR SW modulů.</p>
<p><b>INFORMOVANOST A VZDĚLÁVÁNÍ</b> Cíl: Zajistit kontinuitu systematického vzdělávání, proškolení a seznamování s příslušnými dokumenty, vnitřními normami a postupy univerzity a ve VaVa, pravidelně aktualizovaných v návaznosti na platnou vyšší legislativu, včetně adaptačního procesu začínajících AVP a náboru.</p>				

<p>23. ačlenit do vzdělávací nabídky a adaptačního procesu a <b>posilovat informovanost v oblasti:</b></p> <p>a) etiky výzkumu a etických principů VaVal,  b) řádných postupů v oblasti výzkumu, včetně metodiky realizace projektů VaVal,  c) open access,  d) hodnot a nediskriminace,  e) právní ochrany a duševního vlastnictví,  f) kariérního poradenství,  g) autorství a spoluautorství,  h) nových pomůcek a postupech pro výuku a VaVal,  i) prezentace a popularizace VaVal,  j) procesu podání a řešení stížností,  k) strategických záměrů univerzity,  l) náboru a OTM-R politiky.  (*uvedeny ty oblasti, které explicitně vyplynuly z GAP analýzy a dotazníkového šetření s vazbou na principy Charty a Kodexu, kromě všech ostatních témat, která UPCE již v nějaké podobě zajišťuje, v nichž bude pokračovat i nadále = kde již jsme v souladu s Chartou a Kodexem)</p>	<p>GAP (2, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 30, 31, 32, 33, 34, 38,)</p>	<p><b>Q3 2021 – 2023-2025</b></p> <p><b>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2022</b></p>	<p><i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i></p>	<p>Počet informačních akcí (včetně využití nástrojů interní el. komunikace-intranetu).  Existence nabídky e-learningových kurzů a modulů.  Analýza optimalizace nabídky vzdělávání v HR IS.</p> <p>Počet nabízených e-learningových kurzů a pokynů.  Počet realizovaných proškolení/ workshopů.  Počet proškolených zaměstnanců.</p>
<p>24. <b>Průběžně zvyšovat informovanost</b> o výše uvedené problematice v předchozím bodu a procesech v rámci interního elektronického informačního systému/intranetu.</p>	<p>GAP (2, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 30, 31, 32, 33, 34, 38,)</p>	<p><b>Q3 2021 – 2023-2025</b></p>	<p><i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i></p>	<p>Doplnění a pravidelná aktualizace informací na univerzitním intranetu.  Existence konkrétní podkategorie poskytující informace o HRS4R na intranetu</p>
<p>25. Klást důraz a vytvářet <b>podmínky pro využití on-line nástrojů komunikace</b> (např. s využitím systémů Moodle a modulu vzdělávání VEMA).</p>	<p>GAP (2, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 30, 31, 32, 33, 34, 38,)</p>	<p><b>Q2 2021 – 2023-2025</b></p> <p><b>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2022</b></p>	<p><i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i></p>	<p>Zlepšování ICT zázemí a IS.  Zajištění aktualizace a udržitelnosti IS a intranetu.</p> <p>Existence HR SW vzdělávacího modulu.  Počet dostupných e-learningových kurzů.  Počet školení/kurzů (in-house/externích) nabídnutých během roku.</p>

<b>PREZENTACE VaVal VÝSLEDKŮ</b>				
Cíl: Zlepšit koordinaci vnější prezentace výsledků VaVal a jejich popularizace a motivovat AVP k zapojení do ní.				
26. Efektivněji využívat <b>nástroje sloužící k popularizaci nejvýznamnějších výsledků VaVal</b> na UPCE, a to především směrem k mládeži a veřejnosti s využitím dostupných mediálních nástrojů. Podpořit systém koordinace a zapojení fakult do popularizačních aktivit celouniverzitního a fakultního charakteru (organizačně i finančně), včetně specifikace cílových skupin a použitých mediálních nástrojů.	GAP (9)	<b>Q2-Q4 2021</b>  <b>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2022</b>	Prorektor pro vnější vztahy	Analýza používaných nástrojů komunikace. Příprava-diskuse návrhu systému koordinace (za účelem podpořit a standardizovat popularizaci a zapojení jednotlivých AVP a fakult, vytvořit transparentně dostupné komunikační a prezentační nástroje pro AVP).  Počet popularizačních akcí.
27. Podporovat a <b>motivovat popularizační činnosti.</b>	GAP (9)	<b>Q1-Q2 2022</b>	Prorektor pro vnější vztahy	Příprava – diskuse – sestavení plánu popularizačních aktivit a zapojení AVP na fakultách (s cílem mít dobře naplánovaný systém a koordinaci činností v rovnováze s výzkumnými kvalitami a kapacitami AVP).
28. Popularizační <b>aktivity zohlednit v rámci plánu individuálního rozvoje</b> a při hodnocení při zachování dominantní váhy samotného základního či aplikovaného výzkumu.	GAP (9)	<b>Q4 2022</b>  <b>2023-2025</b>	Prorektor pro vnitřní záležitosti + Fakulty  Fakulty	Zahrnutí do hodnotících kritérií a návrhů plánů individuálního rozvoje (rámce) (s cílem motivovat AVP k zapojení do popularizačních aktivit).  Součást pravidelného hodnocení AVP na úrovni pracovišť/fakult/kateder/ústavů. Počet uskutečněných hodnotících pohovorů za rok.
29. Poskytovat <b>podporu při osvojování komunikačních dovedností</b> pro prezentaci VaVal činností a jejich popularizaci.	GAP (9)	<b>2023-2025</b>	Prorektor pro vnější vztahy	Existence nabídky školení/kurzů. Počet školení. Počet proškolených AVP.
<b>GENDEROVÁ VYVÁŽENOST</b>				
Cíl: Strategie dlouhodobého udržení reprezentativní genderové rovnováhy.				
30. Pravidelná <b>analýza genderového zastoupení</b> na všech stupních řízení UPCE.	GAP (27)	<b>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2022</b>	Prorektor pro vnitřní záležitosti + Fakulty	Každoroční analýza dat. Podíl zastoupení žen ve struktuře zaměstnanců podle různých kritérií (pozice, kategorie, věk, kvalifikace, fakulty, supervise, mentoringového systému, výzkumných týmů, atd.).
31. Zakotvení <b>požadavku na genderovou vyváženost ustavení výběrové komise</b> pro nábor dle OTM-R politik do Řádu výběrového řízení.	GAP (27)	<b>Q1-Q4 2022</b>  Příprava Q1 2022 Diskuze Q2 2022 Schválení vnitřního dokumentu Q4 2022	Prorektor pro vnitřní záležitosti + Fakulty	Aktualizace interního dokumentu – Řád výběrového řízení. Zveřejnění aktualizovaného dokumentu – Řád výběrového řízení na univerzitním webu a intranetu.



32. Zohlednění <b>doporučení Mezinárodního evaluačního panelu</b> v otázce genderové rovnováhy v rámci aktualizace <b>Strategického záměru</b> .	GAP (27)	<b>Q2-Q4 2021</b>  <b>Q3 2021</b>  <b>Q2-Q4 2021</b>	<i>Prorektor pro vědu a tvůrčí činnost</i>  <i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i>	Implementace nového strategického záměru 2021+.  Zveřejnění Strategického záměru na univerzitním webu a intranetu  Příprava návrhu dokumentu "Plán genderové rovnosti".
<b>NÁBOR A OTM-R POLITIKY</b> Cíl: Sjednocení pravidel napříč univerzitou při pořádaných výběrových řízeních a náborech zaměstnanců, zejména s ohledem na dodržování legislativy, Charty, Kodexu, OTM-R politiky a centrálně spravované evidenci a zajišťování návazných adaptačních procesů.				
33. <b>Definovat OTM-R politiku UPCE.</b>	GAP (12, 13)	<b>2023-2025</b>  Příprava Diskuze Schválení Zveřejnění dokumentu	<i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i>	Vytvoření interního dokumentu – OTM-R Politiky UPCE. Existence a vydání metodické příručky výběrových řízení, včetně zveřejnění na intranetu.
34. <b>Aktualizace Řádu výběrového řízení</b> a zajištění, že podle něj bude analogicky probíhat proces náborech nových pracovníků i na vědecké pozice.	GAP (12)	<b>Q1-Q4 2022</b>  Příprava Q1 2022 Diskuze Q2 2022 Schválení vnitřního dokumentu Q4 2022	<i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i>	Aktualizace interního dokumentu Řád výběrového řízení (viz. bod 31).
35. <b>Výběrová řízení na AVP budou vypisována v českém i anglickém jazyce</b> , aby nebyla diskriminační vůči zájemcům ze zahraničí a byla jim transparentně otevřena, s intenzivnějším využíváním relevantních inzertních portálů, včetně zahraničních možností, s ohledem na specifika jednotlivých vědních oborů.	GAP (12, 13, 14, 15)	<b>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2022</b>	<i>Fakulty + Prorektor pro vnitřní záležitosti</i>	Počet výběrových řízení veřejně oznámených za rok. Procento výběrových řízení prováděných v angličtině ročně. Počet portálů využitých pro zveřejnění.
36. Navrhnout <b>kontrolní a podpůrný mechanismus</b> , který zajistí, aby inzeráty na poptávané pozice obsahovaly potřebné informace a požadavky i s přihlédnutím na otázky nediskriminace.	GAP (12, 13, 14, 15)	<b>Q2-Q3 2022</b>  Příprava - Diskuze Q2 2022 Schválení – Implementace návrhu mechanismu a šablon Q3 2022	<i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i>	Existence metodické příručky pro postupy při náborech.
37. <b>Implementace modulu „Výběrová řízení“</b> v rámci informačních systémů UPCE.	GAP (12, 13, 14, 15)	<b>Q3 2021-Q4 2022</b>  Příprava Q3-Q4 2021 Diskuze Q1 2022 Plná implementace modulu Q2-Q4 2022	<i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i>	Existence konkrétního HR SW modulu, který bude využíván jako podpůrný nástroj také pro výběrová řízení a nábor.

<p>38. Specifikace <b>metodické a koordinační úlohy OPM a HR manažera</b> v rámci HR a OTMR politiky UPCE.</p>	<p>GAP (11, 25, 36)</p>	<p><b>Q3-Q4 2021</b></p>	<p><i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i></p>	<p>Specifikace role, kompetencí HR manažera a Personálního a mzdového oddělení v rámci Univerzity a HR procesů (za účelem podpory manažerů/vedoucích AVP ve výběrových komisích při efektivním plnění jejich úkolů při náboru).</p>
<p>39. <b>Informace o OTM-R politice</b> a další postupy náboru pracovníků budou zahrnuty do systému adaptačního procesu těch AVP, kteří nově nastupují do vedoucích funkcí a účastní se výběrových řízení a náboru.</p>	<p>GAP (12, 13, 14, 15)</p>	<p><b>2023-2025</b></p> <p><b>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2023-2025</b></p>	<p><i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i></p>	<p>Existence metodické příručky pro postupy při náboru. Existence specifického HR SW modulu, který bude využíván jako podpůrný nástroj pro výběrová řízení a nábor.</p> <p>Počet proškolených vedoucích zaměstnanců účastnících se náboru za rok.</p>
<p>40. <b>Provést revizi a aktualizaci Řádu výběrového řízení</b> tak, aby do něj byly zahrnuty:</p> <p>a) možnosti a postupy e-náboru,  b) základní požadavky na postupy a způsob inzerování volných pozic a jejich zveřejňování v českém i anglickém jazyce,  c) doporučené prvky ze sady nástrojů (e-toolkit) při vypisování VŘ na nábor AVP,  d) upřesnění ustanovení týkajících se náboru a jmenování výběrových komisí,</p>	<p>GAP (10, 13, 14, 15, 16)</p>	<p><b>Q4 2021 – 2023-2025</b></p> <p>Revize Řádu výběrových řízení Q4 2021  Diskuze a schválení aktualizovaného dokumentu Q4 2022  Implementace dokumentu 2023-2025</p> <p><b>Každoročně ke konci Q2, začátkem 2023-2025</b></p>	<p><i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i></p>	<p>Vytvoření aktualizovaného interního dokumentu. Zveřejnění aktualizovaného dokumentu "Pravidla výběrových řízení" na univerzitním webu a intranetu. Existence specifického HR SW modulu, aby byl využíván jako podpůrný nástroj také pro výběrová řízení a nábor. Existence metodické příručky pro postupy při náboru. Počet proškolených vedoucích zaměstnanců účastnících se náboru za rok. Procento náborových procesů spravovaných e-nástrojem.</p> <p>Analýza kvalifikační struktury zaměstnanců včetně zahraničních. Struktura zahraničních zaměstnanců celkem, z toho AVP.</p>
<p>e) požadavky na složení výběrových komisí s ohledem na genderovou vyváženost, věkovou strukturu a odbornou způsobilost jejich členů.</p> <p>(*vychází z OTM-R check-listu, co nám v akt. znění proti Kodexu chybí vydefinované explicitně)</p>				<p>Počet obsazených postdoktorských pozic a AVP ze zahraničí.</p>