



# 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><br><br>Příprava Q2 2022<br>Diskuze - schválení Q3 2022<br><br>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><br><br>Příprava Q3 2022<br>Diskuze - schválení Q4 2022<br>Implementace 2023-2025<br><br><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").<br><br>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><br><br>Příprava Q2 2021<br>Diskuze - schválení Q3 2021<br>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><br><br>Příprava Q4 2021<br>Diskuze - schválení Q1 2022<br><br>Implementace Q2 2022   | <i>Prorektor pro vědu a tvůrčí činnost</i> | Vytvoření interního strategického dokumentu (za účelem dlouhodobé systematické podpory těch AVP, kteří dosahují nadprůměrných výsledků)<br><br>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>Zmapování mzdových zdrojů a rozvoje (růst v % ve srovnání s předchozím obdobím, se západní částí EU a s ekonomickým rozvojem neevropských zemí).<br/>Vydání výroční zprávy o hospodaření.<br/>Revize mezd v návaznosti na přípravu rozpočtu univerzity.<br/>Procento navýšení úrovně mezd.<br/>Podíl a struktura zahraničních zaměstnanců, z toho AVP ze zahraničí.<br/>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.<br/>Počet uskutečněných hodnotících rozhovorů za rok.<br/>Informace zveřejněné na intranetu.<br/><br/>Provedení HRS4R dotazníkového šetření a provedení následné GAP analýzy<br/>Počet respondentů.</p>   |
| <p><b>VYVÁŽENOST VÝUKOVÉHO A VĚDECKÉHO ZATÍŽENÍ</b><br/>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 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>Prorektor pro vzdělávání a kvalitu</p> | <p>Revize 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).<br/>Existence fakultního interního dokumentu.<br/><br/>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. <b>Sledování míry podílu</b> vědeckých pracovníků na celkovém počtu AVP a jejich zastoupení v informačních, poradních a rozhodovacích orgánech příslušných pracovišť.   | GAP (35)   | <b>Každoročně - ke konci Q2, počínaje 2022</b>   | Fakulty   | Statistická data podílu VP na celkovém počtu AVP (za účelem podpory AVP) a jejich zapojení do akademických orgánů bude zveřejněno ve VZoČ.  |
| 10. Vypracování a schválení <b>návrhu dokumentu na odstranění případných identifikovaných rozporů</b> se zněním Charty na úrovni dotčených fakult dle předchozího bodu.  | GAP (35)   | <b>2023 - 2025</b><br><br>Příprava<br>Diskuze - schválení  | Fakulty   | Vytvoření interního fakultního dokumentu (GAP analýza).   |
| 11. <b>Implementace návrhu</b> viz předěšlý bod a ověření účinnosti této implementace.   | GAP (35)   | <b>2023 - 2025</b><br><br>Implementace   | Fakulty   | Implementace dokumentu.<br>Roční fakultní sledování 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.   | GAP (35)   | <b>Každoročně v Q3, počínaje 2022</b><br><br><b>Každoročně v Q4, počínaje 2022</b>   | <i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i><br><br>Fakulty | HR Informační akce (publikované např. na intranetu/počet).<br><br>Součást pravidelného hodnocení zaměstnanců na úrovni pracovišť/kateder/institucí/fakult.<br>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 přichozích AVP a posílení systému pravidelné komunikace mezi vedoucím 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   | GAP (2, 7, 11, 10, 24, 25, 28, 29, 39, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 38, 40) | <b>2022 - 2025</b><br><br>Příprava Q3-Q4 2022<br>Diskuze – schválení - implementace 2023-2025<br><br><b>Každoročně v Q2, počínaje 2022</b> | <i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i>                | Vytvoření interního dokumentu/metodiky a podpůrných forem (s cílem standardizovat a monitorovat pravidelná hodnocení, vzdělávací a personální rozvoj procesů každého AVP).<br><br>Kvalifikační struktura na fakultách bude popisována ve VZoČ vždy za předchozí rok. . (Počty nově jmenovaných R4 a R3).        |
| 14. Rozvoj <b>softwarového řešení</b> návrhu dle předchozího bodu a jeho pilotní ověření.  | GAP (2, 7, 11, 10, 24, 25, 28, 29, 39, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 38, 40) | <b>Q3 2021 – Q4 2022</b>   | <i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i>                | Implementace HR SW řešení do univerzitních informačních systémů<br>(s cílem monitorovat procesy a snížit manažerské vytížení vedoucích AVP na různých manažerských úrovních, a mít dostupné transparentní informace pro jednotlivé AVP).<br>Existence/rozšíření specifického HR SW modulu – Nábor a vzdělávání. |

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| <p>15. Vytvoření <b>celouniverzitního rámce pro adaptační proces</b> 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<br/>Diskuze Q4 2021<br/>Schválení Q1 2022<br/>Implementace Q2 2022</p>  | <p><i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i></p>   | <p>Aktualizace adaptační informační příručky (příručky pro nové zaměstnance).<br/>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<br/>Schválení Q2 2021<br/>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</i></p> | <p>Vytvoření interního dokumentu k mentoringovému systému.<br/>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 mentorovaných proškolených v pilotním roce implementace programu a v následujícím akademickém roce.<br/>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<br/>Diskuze - Schválení Q2 2022<br/>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.<br/>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).<br/>Existence specifického HR SW modulu.<br/>Ověření funkčnosti HR SW modulu.<br/>Protokol vnitřní kontroly.<br/>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><br/>Příprava Q2 2021<br/>Diskuze Q3 2021<br/>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.<br/>Počet proškolených zaměstnanců za rok.</p>       |
| <p><b>SYSTÉM HODNOCENÍ</b><br/>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 specifik.</p> | <p>GAP (11, 37, 38)</p>   | <p><b>Q1 2022 – 2023 - 2025</b></p> <p>Příprava Q1 2022<br/>Diskuze Q2 – Q3 2022<br/>Schválení Q4 2022</p> <p>Implementace 2023-2025</p>  | <p><i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</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.<br/>Počet proškolených AVP za rok.</p>  |
| <p style="text-align: right;">VYJIMUTO Z AKČNÍHO PLÁNU K 1. 6. 2022</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>   |

| <b>INFORMOVANOST A VZDĚLÁVÁNÍ</b>  |  |   |   |  |
|--|--|---|---|--|
| Cíl: Zajistit kontinuitu systematického vzdělávání, proškolení a seznamování s příslušnými dokumenty, vnitřními normami a postupy univerzity a ve VaVal, pravidelně aktualizovaných v návaznosti na platnou vyšší legislativu, včetně adaptačního procesu začínajících AVP a náboru.   |  |   |   |  |
| <p>23. Začlenit do vzdělávací nabídky a adaptačního procesu a <b>posilovat informovanost v oblasti:</b></p> <p>a) etiky výzkumu a etických principů VaVal,<br/> b) řádných postupů v oblasti výzkumu, včetně metodiky realizace projektů VaVal,<br/> c) open access,<br/> d) hodnot a nediskriminace,<br/> e) právní ochrany a duševního vlastnictví,<br/> f) kariérního poradenství,<br/> g) autorství a spoluautorství,<br/> h) nových pomůcek a postupech pro výuku a VaVal,<br/> i) prezentace a popularizace VaVal,<br/> j) procesu podání a řešení stížností,<br/> k) strategických záměrů univerzity,<br/> l) náboru a OTIM-R politiky.<br/> (*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).<br/> Existence nabídky e-learningových kurzů a modulů.<br/> Revize nabídky vzdělávání v HR IS.</p> <p>Počet nabízených e-learningových kurzů a pokynů.<br/> Počet realizovaných proškolení/ workshopů.<br/> 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.<br/> 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.<br/> Zajištění aktualizace a udržitelnosti IS a intranetu.</p> <p>Existence HR SW vzdělávacího modulu.<br/> Počet dostupných e-learningových kurzů.<br/> 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><br><br><b>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2022</b>                                 | Prorektor pro vnější vztahy                                | Přehled 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).<br><br>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><br><br><b>2023 - 2025</b>  | Prorektor pro vnitřní záležitosti + Fakulty<br><br>Fakulty | Zahrnutí do hodnotících kritérií a návrhů plánů individuálního rozvoje (rámce) (s cílem motivovat AVP k zapojení do popularizačních aktivit).<br><br>Součást pravidelného hodnocení AVP na úrovni pracovišť/fakult/kateder/ústavů.<br>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.<br>Počet školení.<br>Počet proškolených AVP.   |
| <b>GENDEROVÁ VYVÁŽENOST</b>   |          |   |  |   |
| Cíl: Strategie dlouhodobého udržení reprezentativní genderové rovnováhy.  |          |   |  |   |
| 30. Pravidelné sledování <b>genderového zastoupení</b> na všech stupních řízení UPCE.   | GAP (27) | <b>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2022</b>  | Prorektor pro vnitřní záležitosti + Fakulty                | Každoroční zveřejnění dat v rámci VZOč za předchozí rok. 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><br><br>Příprava Q1 2022<br>Diskuze Q2 2022<br>Schválení vnitřního dokumentu Q4 2022 | Prorektor pro vnitřní záležitosti                          | 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><br><br><b>Q3 2021</b><br><br><b>Q2 - Q4 2021</b>   | <i>Prorektor pro vědu a tvůrčí činnost</i><br><br><i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i> | Implementace nového strategického záměru 2021+.<br><br>Zveřejnění Strategického záměru na univerzitním webu a intranetu<br><br>Příprava návrhu dokumentu "Plán genderové rovnosti". |
| <b>NÁBOR A OTM-R POLITIKY</b><br>Cíl: Sjednocení pravidel napříč univerzitou při pořádaných výběrových řízeních a náboru zaměstnanců, zejména s ohledem na dodržování legislativy, Charty, Kodexu, OTM-R politiky a centrálně spravovanou evidenci a zajišťování návazných adaptačních procesů.                       |                      |  |  |   |
| 33. <b>Definovat OTM-R politiku UPCE.</b>   | GAP (12, 13)         | <b>2023 - 2025</b><br><br>Příprava<br>Diskuse<br>Schválení<br>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 náboru nových pracovníků i na vědecké pozice.   | GAP (12)             | <b>Q1 - Q4 2022</b><br><br>Příprava Q1 2022<br>Diskuse Q2 2022<br>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>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i>   | Počet výběrových řízení veřejně oznámených za rok.<br>Procento výběrových řízení prováděných v angličtině ročně.<br>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><br><br>Příprava – Diskuse Q2 2022<br>Schválení – Implementace návrhu mechanismu a šablon Q3 2022 | <i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i>   | Existence metodické příručky pro postupy při náboru.  |
| 37. <b>Implementace modulu „Výběrová řízení“</b> v rámci informačních systémů UPCE.   | GAP (12, 13, 14, 15) | <b>Q3 2021 - Q4 2022</b><br><br>Příprava Q3-Q4 2021<br>Diskuse Q1 2022<br>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.   |

|   |                          |   |  |   |
|---|--------------------------|---|--|---|
| 38. Specifikace <b>metodické a koordinační úlohy OPM a HR manažera</b> v rámci HR a OTMR politiky UPCE.   | GAP (11, 25, 36)         | <b>Q3 - Q4 2021</b>   | <i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i> | 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).  |
| 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.   | GAP (12, 13, 14, 15)     | <b>2023 - 2025</b><br><br><b>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2023 - 2025</b>   | <i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i> | Existence metodické příručky pro postupy při náboru. Existence specifického HR SW modulu, který bude využíván jako podpůrný nástroj pro výběrová řízení a nábor.<br><br>Počet proškolených vedoucích zaměstnanců účastnících se náboru za rok.  |
| 40. <b>Provést revizi a aktualizaci Řádu výběrového řízení</b> tak, aby do něj byly zahrnuty:<br><br>a) možnosti a postupy e-náboru,<br>b) základní požadavky na postupy a způsob inzerování volných pozic a jejich zveřejňování v českém i anglickém jazyce,<br>c) doporučené prvky ze sady nástrojů (e-toolkit) při vypisování VŘ na nábor AVP,<br>d) upřesnění ustanovení týkajících se náboru a jmenování výběrových komisí,<br>e) požadavky na složení výběrových komisí s ohledem na genderovou vyváženost, věkovou strukturu a odbornou způsobilost jejich členů.<br><br><i>(*vychází z OTM-R check-listu, co nám v akt. znění proti Kodexu chybí vydefinované explicitně)</i> | GAP (10, 13, 14, 15, 16) | <b>Q4 2021 – 2023 - 2025</b><br><br>Revize Řádu výběrových řízení Q4 2021<br>Diskuse a schválení aktualizovaného dokumentu Q4 2022<br>Implementace dokumentu 2023-2025<br><br><b>Každoročně ke konci Q2, začátkem 2023-2025</b> | <i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i> | 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.<br><br>Přehled kvalifikační struktury zaměstnanců včetně zahraničních. Struktura zahraničních zaměstnanců celkem, z toho AVP. Počet obsazených postdoktorských pozic a AVP ze zahraničí. |