

# Akční plán

**Projekt: HR strategie rozvoje Univerzity Pardubice**

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

**Prosinec 2020**

<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 UPa.				
1. Formulovat rámec, strategii UPa a nástroje naplňování principů otevřené vědy napříč všemi vědními obory pěstovanými na UPa, v souladu s vědní politikou ČR.	GAP (bod 8)	2021 Q4	Prorektor pro vědu a rozvoj	Příprava – diskuse – schválení-implementace návrhu dokumentu
2. Nastavit metodiku stanovení podílu výsledků VaV 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 acces“.	GAP (bod 8)	2023-2025	Prorektor pro vědu a rozvoj	Vytvoření metodiky
<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. Aktualizace fakultních směrnic 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.	GAP (bod 26)	2021 Q4	Fakulty	Příprava-diskuse-schválení-implementace aktualizovaných směrnic
4. Inovace celouniverzitní strategie finanční motivace AVP a týmů, zejména těch dosahujících ve svých vědních oborech nadprůměrných a mezinárodně konkurenceschopných výsledkům VaV.	GAP (bod 26)	2022 Q2	Prorektor pro vědu a rozvoj	Příprava-diskuse-schválení-implementace návrhu dokumentu
5. Využit finanční zdroje k postupnému zvyšování mzdové hladiny AVP (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 prostředím na UPa.	GAP (bod 26)	2023-2025	Fakulty	Analýza mzdových prostředků AVP (růst % ve srovnání s předešlým obdobím a poměru se západní částí EU a z ekonomicky vyspělými mimoevropskými zeměmi).

6.	Zajistit větší informovanost o mzdovém systému, kritériích a podmínkách odměňování a motivačních nástrojích zavedených na konkrétní fakultě a pracovišti.	GAP (bod 26)	2021 Q4  2023-2025	Fakulty  Prorektor pro vnitřní záležitosti	Součást pravidelného hodnocení AVP na úrovni pracovišť/fakult/kateder/ústavů.  Provedení a analýza následného HRS4R dotazníkového šetření
<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.					
7.	Ověřit vyváženost rozsahu pedagogických činností AVP ve vztahu k jejich funkčnímu zařazení a dlouhodobým výsledkům VaV činnosti.	GAP (bod 33)	2021 Q4	Fakulty	Analýza/hodnocení na úrovni pracovišť/ fakult/ kateder/ústavů/ (statistické údaje)
8.	Aktivní zapojení vědecky nejvýkonnějších AVP do výuky zvláště na úrovni doktorského a NMgr. studia.	GAP (bod 33)	2022 Q3	Fakulty	Analýza střednědobého personálního vývoje AVP na úrovni pracovišť/ fakult/kateder/ústavů
<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 UPa a jejich součástí.					
9.	Provedení analýzy míry podílu vědeckých pracovníků na celkovém počtu AVP a jejich zastoupení v informačních, poradních a rozhodovacích orgánech příslušných pracovišť.	GAP (35)	2022 Q1	Fakulty	Analýza na úrovni fakult (statistická data)
10.	Vypracování a schválení návrhu dokumentu na odstranění případných identifikovaných rozporů se zněním Charty na úrovni dotčených fakult dle předchozího bodu.	GAP (35)	2022 Q4	Fakulty	Příprava – diskuse – schválení – návrhu dokumentu na úrovni dotčených fakult
11.	Implementace návrhu viz předešlý bod a ověření účinnosti této implementace.	GAP (35)	2023-2025	Fakulty	Implementace návrhu  Ověření/analýza změn ve srovnání s D1
12.	Podpora interní komunikace k posílení informovanosti mezi pracovníky o možnostech poskytování zpětné vazby a podílení se na řízení a rozvoji činností UPa a jejich součástí.	GAP (30)	2021 Q4  2022 Q2	Prorektor pro vnitřní záležitosti  Fakulty	HR Informační akce (publikované např. na intranetu/počet).  Součást pravidelného hodnocení AVP na úrovni pracovišť/fakult/kateder/ústavů

<b>INDIVIDUÁLNÍ ROZVOJ</b>				
<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 vedoucím a zaměstnancem.</b>				
13. Vypracování návrhu rámce a obsahové podoby plánu individuálního rozvoje AVP, který bude dostatečně flexibilní pro zohlednění jednotlivých kvalifikačních stupňů, oborových specifik a také individuálních potřeb konkrétních AVP.	GAP (2, 7, 10-12, 14, 16, 17, 20-28, 40)	2022 Q4	Prorektor pro vnitřní záležitosti	Příprava – diskuse – schválení – návrhu dokumentu
14. Návrh softwarového řešení návrhu dle předchozího bodu a jeho pilotní ověření.	GAP (2, 7, 10-12, 14, 16, 17, 20-28, 40)	2023-2025	Prorektor pro vnitřní záležitosti	Implementace SW řešení do informačních systémů UPa
15. Vytvoření celouniverzitního rámce pro adaptační proces a proškolení v klíčových kompetencích DSP, mladých AVP a nově příchozích AVP.	GAP (2, 7, 10-12, 14, 16, 17, 20-28, 40)	2022 Q2  2022 Q4	Prorektor pro vnitřní záležitosti  Prorektor pro vnitřní záležitosti	Příprava – diskuse – schválení – návrhu dokumentu  Aktualizace adaptační info brožury
16. Návrh mentoringového systému pro DSP studenty a postdoktorské pracovníky.	GAP (2, 7, 10-12, 14, 16, 17, 20-28, 40)	2021 Q2	Prorektor pro vědu a rozvoj	Příprava – diskuse – schválení – návrhu dokumentu
17. Vytvořit plán posílení manažerských dovedností u těch AVP, kteří nově nastupují do vedoucích funkcí, zohledňujícího specifika jednotlivých stupňů řízení (vedení vědeckých týmů, kateder, ústavů, fakult, univerzity), včetně posílení znalostí HR principů a OTM-R politiky pro nábor AVP.	GAP (2, 7, 10-12, 14, 16, 17, 20-28, 40)	2022 Q3	Prorektor pro vnitřní záležitosti	Příprava – diskuse – schválení – návrhu dokumentu/plánu
18. Implementace individuálních plánů rozvoje AVP do informačních systémů UPa a jejich užívání v rámci pravidelného hodnocení zaměstnanců a poskytování obousměrné zpětné vazby mezi vedoucím a zaměstnancem.	GAP (2, 7, 10-12, 14, 16, 17, 20-28, 40)	2023-2025  2023-2025	Prorektor pro vnitřní záležitosti	Zahájení implementace do IS  Ověření funkčnosti a dat v IS (protokol vnitřní kontroly)
19. Koordinovat systém vzdělávání a nabídku témat proškolení AVP v klíčových kompetencích s plány individuálního rozvoje zaměstnanců	GAP (2, 7, 10-12, 14, 16, 17, 20-28, 40)	2021 Q3  2021 Q4	Prorektor pro vzdělávání a kvalitu  Prorektor pro vzdělávání a kvalitu	Využití IS Portálu vzdělávání (statistická data)  Příprava – diskuse – formulace základní nabídky vzdělávání
<b>SYSTÉM HODNOCENÍ</b>				
<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</b>				

20. Vytvoření celouniverzitního rámce, který stanoví hlavní principy hodnocení AVP pro systém pravidelného hodnocení zaměstnanců a poskytování obousměrné zpětné vazby, při zohlednění oborových specifík.	GAP (11, 37, 38)	2023-2025	Prorektor pro vědu a rozvoj	Příprava – diskuse – schválení – návrhu dokumentu
21. Intenzivnější využívání již zavedeného celouniverzitního informačního systému HAP-pi, který poskytuje komplexní data pro hodnocení AVP.	GAP (11, 37, 38)	2022 Q1	Prorektor pro vědu a rozvoj	Realizace proškolení v IS HaP-pi Počet informačních akcí
22. Posílit podpůrné nástroje pro vedoucí pracovníky tak, aby realizace hodnotícího procesu nebyla pro ně administrativně náročná.	GAP (11, 37, 38)	2021 Q2  2022 Q4	Prorektor pro vnitřní záležitosti  Prorektor pro vnitřní záležitosti	Specifikace role, kompetencí HR manažera a OPM v rámci UPa a HR procesů  Aktualizace IS a ICT podpora
<b>INFORMOVANOST A VZDĚLÁVÁNÍ</b> Cíl: Zajistit kontinuitu systematického vzdělávání, proškolení a seznamování s příslušnými dokumenty, vnitřními normami a postupy UPa a ve VaVal, pravidelně aktualizovaných v návaznosti na platnou vyšší legislativu, včetně adaptačního procesu začínajících AVP a náboru.				
23. Začlenit do vzdělávací nabídky a adaptačního procesu a posilovat informovanost v oblasti: 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 UPa, l) náboru a OTM-R politiky. (*uvedeny ty oblasti, které explicitně vyplývaly z GAP a dotazníkového šetření s vazbou na principy Charty a Kodexu, kromě všech ostatních témat, která UPa již v nějaké podobě zajišťuje, v nichž bude pokračovat i nadále=kde již jsme v souladu s Chartou a Kodexem)	GAP (2-5, 7, 8, 12, 14, 23-25, 27, 29)	2022 Q1  2022 Q3	Prorektor pro vzdělávání a kvalitu  Prorektor pro vzdělávání a kvalitu	Počet informačních akcí (včetně využití nástrojů interní el. komunikace-intranetu)  Analýza optimalizace nabídky v IS Portálu vzdělávání Počet realizovaných proškolení

24. Průběžně zvyšovat informovanost o výše uvedené problematice v předchozím bodu a procesech v rámci interního elektronického informačního systému/intranetu.	GAP (2-5, 7, 8, 12, 14, 23-25, 27, 29)	2021 Q3	Prorektor pro vzdělávání a kvalitu	Doplnění a pravidelná aktualizace informací na intranetu UPa
25. Klást důraz a vytvářet podmínky pro využití on-line nástrojů komunikace (např. s využitím systémů Moodle a modulu vzdělávání VEMA).	GAP (2-5, 7, 8, 12, 14, 23-25, 27, 29)	2023-2025	Prorektor pro vzdělávání a kvalitu	Zlepšování ICT zázemí a IS Zajištění aktualizace a udržitelnosti IS a intranetu
<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 nástroje sloužící k popularizaci nejvýznamnějších výsledků VaVal na UPa, a to především směrem k 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)	2021 Q4	Prorektor pro vnější vztahy	Analýza používaných nástrojů komunikace Počet popularizačních akcí  Příprava-diskuse návrhu systému koordinace
27. Podporovat a motivovat popularizační činnosti.	GAP (9)	2021 Q3	Prorektor pro vnější vztahy	Příprava – diskuse – sestavení plánu popularizačních aktivit a zapojení AVP na fakultách
28. Popularizační aktivity zohlednit v rámci plánu individuálního rozvoje a při hodnocení AVP při zachování dominantní váhy samotného základního či aplikovaného výzkumu.	GAP (9)	2022 Q4  2023-2025	Prorektor pro vnější vztahy  Fakulty	Zahrnutí do hodnotících kritérií a návrhů plánů individuálního rozvoje (rámce)  Součást pravidelného hodnocení AVP na úrovni pracovišť/fakult/kateder/ústavů
29. Poskytovat podporu při osvojování komunikačních dovedností pro prezentaci VaVal činností a jejich popularizaci.	GAP (9)	2023-2025	Prorektor pro vnější vztahy	Zahrnout do systému proškolení Počet tréninkových a rozvojových akcí
<b>GENDEROVÁ VYVÁŽENOST</b>				

<b>Cíl: Strategie dlouhodobého udržení reprezentativní genderové rovnováhy.</b>				
30. Pravidelná analýza genderového zastoupení na všech stupních řízení UPa	GAP (27)	2022 Q1	Prorektor pro vnitřní záležitosti	Každoroční analýza dat
31. Zakotvení požadavku na genderovou vyváženost ustavení výběrové komise pro nábor dle OTM-R politik do Řádu výběrového řízení.	GAP (27)	2022 Q2	Prorektor pro vnitřní záležitosti	Aktualizace ŘVŘ
32. Zohlednění doporučení MEP v otázce genderové rovnováhy v rámci aktualizace SZ	GAP (27)	2021 Q4	Prorektor pro vědu a rozvoj	Implementace a vyhodnocení aktualizace SZ
<b>NÁBOR A OTM-R POLITIKY</b>				
<b>Cíl: Sjednocení pravidel napříč UPa při pořádaných výběrových řízeních a náboru zaměstnanců, zejména s ohledem na dodržování legálních náležitostí, Charty, Kodexu, OTM-R politik a centrálně spravované evidenci a zajišťování návazných adaptačních procesů.</b>				
33. Definovat OTM-R politiku UPa	GAP (12)	2023-2025	Prorektor pro vnitřní záležitosti	Příprava – diskuse – schválení – zveřejnění dokumentu
34. Aktualizace ŘVŘ a zahrnutí, že podle něj bude analogicky probíhat proces náboru nových pracovníků i na vědecké pozice.	GAP (12)	2022 Q4	Prorektor pro vnitřní záležitosti	Příprava – diskuse – schválení – návrhu dokumentu
35. Výběrová řízení na AVP budou vypisována v českém i anglickém jazyce, 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)	2021 Q3	Fakulty	Vypsání výběrová řízení Způsob/místa inzerování
36. Navrhnout kontrolní a podpůrný mechanismus, který zajistí, aby inzeráty na poptávané pozice obsahovaly potřebné informace a požadavky i s přihlédnutím na otázky nediskriminace.	GAP (12, 13, 14, 15)	2022 Q3	Prorektor pro vnitřní záležitosti	Příprava – diskuse – schválení – návrhu mechanismu a šablon
37. Implementace modulu „Výběrová řízení“ v rámci informačních systémů UPa.	GAP (12, 13, 14, 15)	2022 Q4	Prorektor pro vnitřní záležitosti	Příprava-diskuse-schválení – návrhu – Implementace IS modulu
38. Specifikace metodické a koordinační úlohy OPM a HR manažera v rámci HR a OTMR politiky UPa.	GAP (11, 25, 36)	2021 Q2	Prorektor pro vnitřní záležitosti	Specifikace role, kompetencí HR manažera a OPM v rámci UPa a HR procesů

<p>39. Informace o OTM-R politice a další postupy nábory pracovníků budou zahrnuty do systému adaptačního procesu těch AVP, kteří nově nastupují do vedoucích funkcí a účastní se výběrových řízení a nábory</p>	<p>GAP (12, 13, 14, 15)</p>	<p><b>2022 Q3</b></p>	<p>Prorektor pro vnitřní záležitosti</p>	<p>Nabídka proškolení Počet účastníků IS Portál vzdělávání</p>
<p>40. Provést revizi a aktualizaci Řádu výběrového řízení tak, aby do něj byly zahrnuty:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) možnosti a postupy e-náboru,</li> <li>b) základní požadavky na postupy a způsob inzerování volných pozic a jejich zveřejňování v českém i anglickém jazyce,</li> <li>c) doporučené prvky ze sady nástrojů (e-toolkit) při vypisování VŘ na nábor AVP,</li> <li>d) upřesnění ustanovení týkajících se nábory a jmenování výběrových komisí,</li> <li>e) požadavky na složení výběrových komisí s ohledem na genderovou vyváženost, věkové struktury a odborné způsobilosti jejich členů.</li> </ul> <p>(*vychází z OTM-R check-listu, co nám v akt. znění proti Kodexu chybí vydefinované explicitně)</p>	<p>GAP (10, 13, 14, 15, 16)</p>	<p><b>2021 Q4</b></p> <p><b>2022 Q4</b></p> <p><b>2023-2025</b></p>	<p>Prorektor pro vnitřní záležitosti</p> <p>Prorektor pro vnitřní záležitosti</p> <p>Prorektor pro vnitřní záležitosti</p>	<p>Revize a návrh aktualizace ŘVŘ</p> <p>Diskuse a schválení dokumentu</p> <p>Implementace dokumentu</p>

