



Akční plán

Projekt: HR strategie rozvoje Univerzity Pardubice

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

Září 2021



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



Navrhované AKCE	GAP vs. principy Ch&K	Časový horizont	Zodpovědný útvar	Cíle/Indikátory
OTEVŘENÁ VĚDA				
Cíl: Vytvořit účinné nástroje pro naplňování principů otevřené vědy a zajistit jejich užívání při publikační strategii na Univerzitě Pardubice.				
1. Formulovat rámec, strategii univerzity a nástroje naplňování principů otevřené vědy napříč všemi vědními obory pěstovanými na UPCE, v souladu s vědní politikou ČR.	<i>GAP (bod 8)</i>	2Q-4Q 2022 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. 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 access“.	<i>GAP (bod 8)</i>	Q3 2022-2023-2025 Příprava Q3 2022 Diskuze - schválení Q4 2022 Implementace 2023-2025 Každoročně – ke konci Q2, počínaje 2023	<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.
MZDOVÝ A MOTIVAČNÍ SYSTÉM				
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.	<i>GAP (bod 26)</i>	2Q-4Q 2021 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. Inovace celouniverzitní strategie finanční motivace AVP a týmů, zejména těch dosahujících ve svých vědních oborech nadprůměrných a mezinárodně konkurenceschopných výsledkům VaV.	<i>GAP (bod 26)</i>	Q4 2021 – 2Q 2022 Příprava Q4 2021 Diskuze - schválení Q1 2022 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) Počet konkrétně definovaných a podpořených excelentních AVP a týmů

<p>5. Využít 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 prostředí na univerzitě.</p>	<p><i>GAP (bod 26)</i></p>	<p>2023-2025</p> <p>Každoročně - ke konci Q2, počínaje 2023</p>	<p><i>Fakulty</i></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 větší informovanost o mzdovém systému, kritériích a podmínkách odměňování a motivačních nástrojích zavedených na konkrétní fakultě a pracovišti.</p>	<p><i>GAP (bod 26)</i></p>	<p>Každoročně v Q4, počínaje 2021</p> <p>2023-2025</p>	<p><i>Fakulty</i></p> <p><i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i></p>	<p>Součást pravidelného hodnocení AVP na úrovni pracovišť/fakult/kateder/ústavů. Počet uskutečněných hodnotících rozhovorů za rok. Informace zveřejněné na intranetu.</p> <p>Provedení a analýza následného HRS4R dotazníkového šetření. Proveden opakovaný průzkum. Počet respondentů.</p>

VYVÁŽENOST VÝUKOVÉHO A VĚDECKÉHO ZATÍŽENÍ				
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)	Každoročně v Q4, počínaje 2021	Fakulty Existence fakultní analýzy/interního dokumentu na úrovni pracovišť/kateder/institucí/fakult (za účelem individuálně vyvážit zapojení každého AVP v portfoliu jeho tvůrčích aktivit).
8.	Aktivní zapojení vědecky nejvýkonnějších AVP do výuky zvláště na úrovni doktorského a Mgr. studia.	GAP (bod 33)	2022 Q3	Fakulty 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.
ZASTOUPENÍ V ORGÁNECH				
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 analýzy míry podílu vědeckých pracovníků na celkovém počtu AVP a jejich zastoupení v informačních, poradních a rozhodovacích orgánech příslušných pracovišť.	GAP (35)	Každoročně - ke konci Q2, počínaje 2022	Fakulty 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 návrhu dokumentu na odstranění případných identifikovaných rozporů se zněním Charty na úrovni dotčených fakult dle předchozího bodu.	GAP (35)	2023-2025 Příprava Diskuze - schválení	Fakulty Vytvoření interního fakultního dokumentu (GAP analýza).
11.	Implementace návrhu viz předešlý bod a ověření účinnosti této implementace.	GAP (35)	2023-2025 Implementace	Fakulty Implementace dokumentu. Roční fakultní analýza změn ve srovnání s předchozím obdobím provedena na úrovni nejvyššího fakultního vedení.
12.	Podpora interní komunikace k posílení informovanosti mezi pracovníky o možnostech poskytování zpětné vazby a podílení se na řízení a rozvoji činností UPCE a jejich součástí.	GAP (35)	Každoročně v Q3, počínaje 2022 Každoročně v Q4, počínaje 2022	<i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i> Fakulty HR Informační akce (publikované např. na intranetu/počet). Součást pravidelného hodnocení zaměstnanců na úrovni pracovišť/kateder/institucí/fakult. Počet uskutečněných hodnotících rozhovorů za rok.

INDIVIDUÁLNÍ ROZVOJ				
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.				
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, 11, 10, 24, 25, 28, 29, 39, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 38, 40)	2022-2025 Příprava Q3-Q4 2022 Diskuze – schválení - implementace 2023-2025 Každoročně v Q2, počínaje 2022	<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 softwarového řešení 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)	Q3 2021 – Q4 2022	<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.
15. Vytvoření celouniverzitního rámce pro adaptační proces a proškolení v klíčových kompetencích studentů DSP, mladých a nově příchozích AVP.	GAP (2, 7, 11, 10, 24, 25, 28, 29, 39, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 38, 40)	Q3 2021-Q2 2022 Příprava Q3 2021 Diskuze Q4 2021 Schválení Q1 2022 Implementace Q2 2022	<i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i>	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).
16. Návrh mentoringového systému pro studenty DSP a postdoktorské pracovníky.	GAP (2, 7, 11, 10, 24, 25, 28, 29, 39, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 38, 40)	Q1 2021-Q4 2022 Příprava - Diskuze Q1 2021 Schválení Q2 2021 Implementace Q3 2021 – Q4 2022 Každoročně v Q4, počínaje 2022	<i>Prorektor pro vědu a tvůrčí činnost</i>	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). Počet mentees proškolených v pilotním roce implementace programu a v následujícím akademickém roce. Počet mentorů zapojených v mentoringu za akademický rok.

<p>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.</p>	<p>GAP (2, 7, 11, 10, 24, 25, 28, 29, 39, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 38, 40)</p>	<p>Q1 – Q3 2022</p> <p>Příprava Q1 2022 Diskuze - Schválení Q2 2022 Implementace Q3 2022</p> <p>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2023</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. Implementace individuálních plánů rozvoje 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>2023-2025</p>	<p><i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</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. Koordinovat systém vzdělávání 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>Q3 2021</p> <p>Q2 – Q4 2021 Příprava Q2 2021 Diskuze Q3 2021 Formulace základní nabídky vzdělávání Q4 2021</p> <p>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2023</p>	<p><i>Prorektor pro vzdělávání a kvalitu</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>SYSTÉM HODNOCENÍ 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 celouniverzitního rámce, který stanoví hlavní principy hodnocení pro systém pravidelného hodnocení zaměstnanců a poskytování obousměrné zpětné vazby, při zohlednění oborových specifíků.</p>	<p>GAP (11, 37, 38)</p>	<p>Q1 2022 – 2023-2025</p> <p>Příprava Q1 2022 Diskuze Q2 – Q3 2022 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 využívání již zavedeného celouniverzitního informačního systému HAP-pi, který poskytuje komplexní data pro hodnocení AVP.</p>	<p>GAP (11, 37, 38)</p>	<p>Q1-Q4 2022</p> <p>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2023</p>	<p><i>Prorektor pro vědu a tvůrčí činnost</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>Q2-Q4 2021</p> <p>Q4 2022</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>INFORMOVANOST A VZDĚLÁVÁNÍ</p> <p>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>				
<p>23. Začlenit do vzdělávací nabídky a adaptačního procesu a posilovat informovanost v oblastech:</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>Q3 2021 – 2023-2025</p> <p>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2022</p>	<p><i>Prorektor pro vzdělávání a kvalitu</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>

24. Průběžně zvyšovat informovanost o výše uvedené problematice v předchozím bodu a procesech v rámci interního elektronického informačního systému/intranetu.	GAP (2, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 30, 31, 32, 33, 34, 38,)	Q3 2021 – 2023-2025	Prorektor pro vzdělávání a kvalitu	Doplnění a pravidelná aktualizace informací na univerzitním intranetu. Existence konkrétní podkategorie poskytující informace o HRS4R na intranetu
25. Klást důraz a vytvářet podmínky pro využití on-line nástrojů komunikace (např. s využitím systémů Moodle a modulu vzdělávání VEMA).	GAP (2, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 30, 31, 32, 33, 34, 38,)	Q2 2021 – 2023-2025 Každoročně ke konci Q2, počínaje 2022	Prorektor pro vnitřní záležitosti Prorektor pro vzdělávání a kvalitu	Zlepšování ICT zázemí a IS. Zajištění aktualizace a udržitelnosti IS a intranetu. Existence HR SW vzdělávacího modulu. Počet dostupných e-learningových kurzů. Počet školení/kurzů (in-house/externích) nabídnutých během roku.
PREZENTACE VaVal VÝSLEDKŮ 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 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)	Q2-Q4 2021 Každoročně ke konci Q2, počínaje 2022	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 motivovat popularizační činnosti.	GAP (9)	Q1-Q2 2022	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 aktivity zohlednit v rámci plánu individuálního rozvoje a při hodnocení při zachování dominantní váhy samotného základního či aplikovaného výzkumu.	GAP (9)	Q4 2022 2023-2025	Prorektor pro vnitřní záležitosti 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 podporu při osvojování komunikačních dovedností pro prezentaci VaVal činností a jejich popularizaci.	GAP (9)	2023-2025	Prorektor pro vnější vztahy	Existence nabídky školení/kurzů. Počet školení. Počet proškolených AVP.

GENDEROVÁ VYVÁŽENOST Cíl: Strategie dlouhodobého udržení reprezentativní genderové rovnováhy.				
30. Pravidelná analýza genderového zastoupení na všech stupních řízení UPCE.	GAP (27)	Každoročně ke konci Q2, počínaje 2022	<i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i>	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 požadavku na genderovou vyváženost ustavení výběrové komise pro nábor dle OTM-R politik do Řádu výběrového řízení.	GAP (27)	Q1-Q4 2022 Příprava Q1 2022 Diskuze Q2 2022 Schválení vnitřního dokumentu Q4 2022	<i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i>	Aktualizace interního dokumentu – Řád výběrového řízení. Zveřejnění aktualizovaného dokumentu – Řád výběrového řízení na univerzitním webu a intranetu.
32. Zohlednění doporučení Mezinárodního evaluačního panelu v otázce genderové rovnováhy v rámci aktualizace Strategického záměru .	GAP (27)	Q2-Q4 2021 Q3 2021 Q2-Q4 2021	<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".
NÁBOR A OTM-R POLITIKY 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. Definovat OTM-R politiku UPCE.	GAP (12, 13)	2023-2025 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. Aktualizace Řádu výběrového řízení a zajištění, že podle něj bude analogicky probíhat proces náboru nových pracovníků i na vědecké pozice.	GAP (12)	Q1-Q4 2022 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).

<p>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.</p>	<p>GAP (12, 13, 14, 15)</p>	<p>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2022</p>	<p><i>Fakulty</i></p>	<p>Počet výběrových řízení veřejně oznámených za rok. Procento výběrových řízení prováděných v angličtině ročně. Počet portálů využitých pro zveřejnění.</p>
<p>36. Navrhnout kontrolní a podpůrný mechanismus, který zajistí, aby inzeráty na poptávané pozice obsahovaly potřebné informace a požadavky i s přihlédnutím na otázky nediskriminace.</p>	<p>GAP (12, 13, 14, 15)</p>	<p>Q2-Q3 2022 Příprava - Diskuze Q2 2022 Schválení – Implementace návrhu mechanismu a šablon Q3 2022</p>	<p><i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i></p>	<p>Existence metodické příručky pro postupy při náboru.</p>
<p>37. Implementace modulu „Výběrová řízení“ v rámci informačních systémů UPCE.</p>	<p>GAP (12, 13, 14, 15)</p>	<p>Q3 2021-Q4 2022 Příprava Q3-Q4 2021 Diskuze Q1 2022 Plná implementace modulu Q2-Q4 2022</p>	<p><i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i></p>	<p>Existence konkrétního HR SW modulu, který bude využíván jako podpůrný nástroj také pro výběrová řízení a nábor.</p>
<p>38. Specifikace metodické a koordinační úlohy OPM a HR manažera v rámci HR a OTMR politiky UPCE.</p>	<p>GAP (11, 25, 36)</p>	<p>Q3-Q4 2021</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. Informace o OTM-R politice 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>2023-2025 Každoročně ke konci Q2, počínaje 2023-2025</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. Počet proškolených vedoucích zaměstnanců účastnících se náboru za rok.</p>
<p>40. Provést revizi a aktualizaci Řádu výběrového řízení tak, aby do něj byly zahrnuty:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>GAP (10, 13, 14, 15, 16)</p>	<p>Q4 2021 – 2023-2025 Revize Řádu výběrových řízení Q4 2021 Diskuze a schválení aktualizovaného dokumentu Q4 2022 Implementace dokumentu 2023-2025 Každoročně ke konci Q2, začátkem 2023-2025</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. 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. <i>(**vychází z OTM-R check-listu, co nám v akt. znění proti Kodexu chybí vydefinované explicitně)</i></p>				<p>Počet obsazených postdoktorských pozic a AVP ze zahraničí.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	-------------------------------------------------------------------