

# Akční plán 2023 – 2025

pro HR strategii rozvoje Univerzity Pardubice

<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. (Action 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>Každoročně – ke konci Q2, počínaje 2023</b>	<i>Prorektor pro vědu a tvůrčí činnost</i>	Počet informačních akcí k „open access“ pořádaných univerzitní knihovnou.
2. (Action 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>2023-2025</b>  Implementace 2023-2025  Každoročně – ke konci Q2, počínaje 2023	<i>Prorektor pro vědu a tvůrčí činnost</i>	Implementace 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. (Action 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>Q4 2023</b>	<i>Fakulty</i>	Aktualizace fakultní metodiky/fakultních směrnic (s cílem poskytnout otevřeně a transparentně informace a podpořit a posílit motivaci AVP s vazbou na výkon a výsledky).

<p>4. (Action 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><i>GAP (bod 26)</i></p>	<p><b>2023 - 2025</b></p> <p><b>Každoročně - ke konci Q2, počínaje 2023</b></p> <p><b>Každoročně – ke konci Q2 2024</b></p>	<p><i>Fakulty</i></p>	<p>Zmapování 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. Revize mezd v návaznosti na přípravu rozpočtu univerzity.</p> <p>Procento navýšení úrovně mezd. Podíl a struktura zahraničních zaměstnanců, z toho AVP ze zahraničí. Počet obsazených postdoktorských pozic, a AVP ze zahraničí. Počet zahraničních VP na DPP pro mezinárodní konference a současně výuku.</p>
<p>5. (Acion 6) Zajistit <b>větší informovanost o mzdovém systému</b>, kritériích a podmínkách odměňování a motivačních nástrojích zavedených na konkrétní fakultě a pracovišti.</p>	<p><i>GAP (bod 26)</i></p>	<p><b>Každoročně v Q4, počínaje 2021</b></p> <p><b>Q1 2024</b></p> <p><b>2023 - 2025</b></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. Úprava směrnic pro hodnocení zaměstnanců a jejich zveřejnění na intranet.</p> <p>Provedení HRS4R dotazníkového šetření a provedení následné GAP analýzy. 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>6. (Action 7) Ověřit <b>vyváženost rozsahu pedagogických činností</b> AVP ve vztahu k jejich funkčnímu zařazení a dlouhodobým výsledkům VaV činnosti.</p>	<p><i>GAP (bod 33)</i></p>	<p><b>Každoročně v Q4, počínaje 2021</b></p> <p><b>Každoročně v Q1 a Q2, počínaje 2024</b></p>	<p><i>Fakulty</i></p>	<p>Existence interního dokumentu na úrovni pracovišť/kateder/ústavů/fakult (za účelem individuálně vyvážit zapojení každého AVP v portfoliu jeho tvůrčích aktivit).</p> <p>Úpravy interních dokumentů/směrnic pro hodnocení zaměstnanců a přiznávání osobních příplatků (úpravy na základě prováděných každoročních hodnocení vyváženosti rozsahu pedagogických činností AVP)</p>



<b>INDIVIDUÁLNÍ ROZVOJ</b>				
Cíl: Systematické zavedení plánu individuálního rozvoje AVP a jeho využití v rámci hodnocení AVP, adaptačního procesu studentů DSP, mladých AVP a nově příchozích AVP a posílení systému pravidelné komunikace mezi vedoucím a zaměstnancem.				
12. (Action 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>  Příprava Q3-Q4 2022 Diskuze – schválení - implementace 2023-2025  <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).  Kvalifikační struktura na fakultách bude popisována ve VZoČ vždy za předchozí rok. (Počty nově jmenovaných R4 a R3).
13. (Action 16) <b>Realizace mentoringového systému</b> pro studenty DSP a postdoktorské pracovníky.	GAP (2, 7, 11, 10, 24, 25, 28, 29, 39, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 38, 40)	<b>Každoročně v Q2, počínaje 2022</b>	<i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i>	Počet mentorovaných proškolených v pilotním roce implementace programu a v následujících akademických letech. Počet mentorů zapojených v mentoringu za akademický rok.
14. (Action 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.	GAP (2, 7, 11, 10, 24, 25, 28, 29, 39, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 38, 40)	<b>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2023</b>	<i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i>	Počet vedoucích proškolených v pilotním programu a dalších letech. Počet realizovaných školení za rok.
15. (Action 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.	GAP (2, 7, 11, 10, 24, 25, 28, 29, 39, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 38, 40)	<b>2023 - 2025</b>	<i>Prorektor pro vnitřní záležitosti + Fakulty</i>	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.
16. (Action 19) <b>Koordinovat systém vzdělávání</b> a nabídku témat proškolení v klíčových kompetencích s plány individuálního rozvoje zaměstnanců	GAP (2, 7, 11, 10, 24, 25, 28, 29, 39, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 38, 40)	<b>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2023</b>	<i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i>	Počet nabízených školení za rok. Počet proškolených zaměstnanců za rok.

<p>17. (Action 42) <b>Systematická podpora profesního rozvoje</b> studentů DSP a postdoktorských pracovníků</p>	<p>GAP (2, 7, 10, 11, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 38, 39, 40)</p>	<p><b>2023 – 2025</b></p> <p><b>Q1 2023-Q3 2023</b>  Příprava-diskuze Q1 2023  Schválení Q2 2023  Implementace Q3 2023</p> <p>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2024</p> <p>Každoročně ke konci Q4, počínaje 2023</p>	<p><i>Prorektor pro vědu a tvůrčí činnost</i></p>	<p>Vytvoření systému podpory profesního rozvoje studentů DSP a postdoktorských pracovníků.</p> <p>Vytvoření programu univerzitní doktorské školy pro studenty DSP.</p> <p>Počet programů, které podporují profesní rozvoj studentů DSP a postdoktorských pracovníků.</p> <p>Počet studentů DSP proškolených v pilotním roce implementace programu a v následujících akademických letech.</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>18. (Action 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  Diskuze Q2 - Q3 2024  Schválení Q4 2024</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>19. (Action 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>2023 - 2025</b></p> <p><b>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2023</b></p>	<p><i>Prorektor pro vnitřní záležitosti + Fakulty</i></p>	<p>Koncepce používání informačních systémů a nástrojů pro hodnocení AVP a jejich aktualizace.</p> <p>Počet používaných systémů a nástrojů používaných pro hodnocení za rok.  Počet proškolených AVP za rok.</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.				
20. (Action 23) Začlenit do vzdělávací nabídky a adaptačního procesu a <b>posilovat informovanost v oblasti:</b> 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)	GAP (2, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 30, 31, 32, 33, 34, 38,)	<b>Q3 2021 – 2023 - 2025</b>  <b>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2022</b>	<i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i>	Počet informačních akcí (včetně využití nástrojů interní el. komunikace-intranetu). Existence nabídky e-learningových kurzů a modulů. Revize nabídky vzdělávání v HR IS.  Počet nabízených e-learningových kurzů a pokynů. Počet realizovaných proškolení/ workshopů. Počet proškolených zaměstnanců.
21. (Action 24) <b>Průběžně zvyšovat informovanost</b> 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,)	<b>Q3 2021 – 2023 - 2025</b>	<i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i>	Doplnění a pravidelná aktualizace informací na univerzitním intranetu. Existence konkrétní podkategorie poskytující informace o HRS4R na intranetu.
22. (Action 25) Klást důraz a vytvářet <b>podmínky pro využití on-line nástrojů komunikace</b> (např. s využitím systémů Moodle a modulu vzdělávání VEMA).	GAP (2, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 30, 31, 32, 33, 34, 38,)	<b>Q2 2021 – 2023 - 2025</b>  <b>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2022</b>	<i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i>	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.

23. (Action 41) <b>Systematicky podporovat wellbeing</b> zaměstnanců a <b>zvyšovat povědomí</b> o chování a jednání zaměstnanců, které bude směřovat k udržitelnosti univerzitního prostředí	GAP (3, 4, 6, 9, 10, 23, 24, 27, 28, 30, 34, 36, 37, 38, 39, 40)	<b>2023-2025</b>  Příprava a Diskuze Q1-Q4 2023 Implementace 2024-2025  <b>Každoročně ke konci Q4, počínaje 2024</b>	<i>Prorektor pro vnitřní záležitosti</i>	Tvorba a nastavení procesu wellbeingu zaměstnanců do HR strategie udržitelné univerzity. Zveřejnění strategie na vnějších stránkách a intranetu univerzity.  Počet proškolených zaměstnanců/vedoucích zaměstnanců. Počet školení a informačních akcí.
<b>PREZENTACE VaVal VÝSLEDKŮ</b> Cíl: Zlepšit koordinaci vnější prezentace výsledků VaVal a jejich popularizace a motivovat AVP k zapojení do ní.				
24. (Action 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>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2022</b>	<i>Prorektor pro vnější vztahy</i>	Počet popularizačních akcí.
25. (Action 27) Podporovat a <b>motivovat popularizační činnosti</b> .	GAP (9)	<b>2023 - 2025</b>	<i>Prorektor pro vědu a tvůrčí činnost + Fakulty</i>	Revize motivačních nástrojů k popularizaci na fakultách (s cílem mít dobře naplánovaný systém a koordinaci činností v rovnováze s výzkumnými kvalitami a kapacitami AVP).
26. (Action 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>2023 – 2025</b>  Revize – implementace	<i>Fakulty</i>	Revize a ověření časové dotace popularizačních akcí v hodnotících kritériích a plánech 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.
27. (Action 29) Poskytovat <b>podporu při osvojování komunikačních dovedností</b> pro prezentaci VaVal činností a jejich popularizaci.	GAP (9)	<b>2023 - 2025</b>	<i>Prorektor pro vnější vztahy</i>	Existence nabídky školení/kurzů. Počet školení. Počet proškolených AVP.
<b>GENDEROVÁ VYVÁŽENOST</b> Cíl: Strategie dlouhodobého udržení reprezentativní genderové rovnováhy.				
28. (Action 30) Pravidelné sledování <b>genderového zastoupení</b> na všech stupních řízení UPCE.	GAP (27)	<b>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2022</b>	<i>Prorektor pro vnitřní záležitosti + Fakulty</i>	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.).



<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 spravovanou evidenci a zajišťování návazných adaptačních procesů.				
29. (Action 33) <b>Definovat OTM-R politiku UPCE.</b>	GAP (12, 13)	<b>2023 - 2025</b>  Příprava – diskuze – schválení Zveřejnění dokumentu	Prorektor pro vnitřní záležitosti	Vytvoření interního dokumentu – OTM-R Politiky UPCE. Existence a vydání metodické příručky výběrových řízení, včetně zveřejnění na intranetu.
30. (Action 35) <b>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.</b>	GAP (12, 13, 14, 15)	<b>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2022</b>	Prorektor pro vnitřní záležitosti	Počet výběrových řízení veřejně oznámených za rok. Procento výběrových řízení prováděných v angličtině ročně. Počet portálů využitých pro zveřejnění.
31. (Action 36) <b>Navrhnout kontrolní a podpůrný mechanismus, který zajistí, aby inzeráty na poptávané pozice obsahovaly potřebné informace a požadavky i s přihlédnutím na otázky nediskriminace.</b>	GAP (12, 13, 14, 15)	<b>2023 – 2025</b>  Příprava a zveřejnění příručky	Prorektor pro vnitřní záležitosti	Existence metodické příručky pro postupy při náborech.
32. (Action 39) <b>Informace o OTM-R politice a další postupy náborech pracovníků budou zahrnuty do systému adaptačního procesu těch AVP, kteří nově nastupují do vedoucích funkcí a účastní se výběrových řízení a náborech.</b>	GAP (12, 13, 14, 15)	<b>2023 - 2025</b>  <b>Každoročně ke konci Q2, počínaje 2023 - 2025</b>	Prorektor pro vnitřní záležitosti	Existence metodické příručky pro postupy při náborech. Existence specifického HR SW modulu, který bude využíván jako podpůrný nástroj pro výběrová řízení a nábor.  Počet proškolených vedoucích zaměstnanců účastnících se náborech za rok.
33. (Action 40) <b>Provést revizi a aktualizaci Řádu výběrového řízení tak, aby do něj byly zahrnuty:</b>  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 náborech a jmenování výběrových komisí, 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>	GAP (10, 13, 14, 15, 16)	<b>2023 - 2025</b>  Implementace dokumentu 2023-2025  <b>Každoročně ke konci Q2, začátkem 2023-2025</b>	Prorektor pro vnitřní záležitosti	Implementace a ověření procesů na základě aktualizovaného dokumentu „Pravidla výběrových řízení“. Existence HR SW pro výběrová řízení a nábor.  Existence metodické příručky pro postupy při náborech.  Počet proškolených vedoucích zaměstnanců účastnících se náborech za rok. Procento náborových procesů spravovaných e-nástrojem.  Přehled kvalifikační struktury zaměstnanců včetně zahraničních. Struktura zahraničních zaměstnanců celkem, z toho AVP. Počet obsazených postdoktorských pozic a AVP ze zahraničí.