



UNIVERZITA  
PARDUBICE

# GAP analýza

**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



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

**Evropská charta pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro nábor výzkumných pracovníků: GAP analýza**

<p>Stav: do jaké míry UPCE splňuje následující principy?</p>	<p>Implementace:                  ++ = <b>plně</b> implementováno                  +/- = <b>převážně</b> implementováno                  -/+ = <b>částečně</b> implementováno                  -- = <b>nedostatečně</b> implementováno</p>	<p>V případě --, -/+, nebo +/-, prosím popište rozdíl mezi principem a aktuálním stavem ve vaší organizaci. Pokud je to relevantní, vyjmenujte příslušné národní legislativní nařízení, která mohou ovlivňovat implementaci.</p>	<p>Podniknuté iniciativy a / nebo návrhy pro zlepšení:</p>
<p><b>Etické a profesní aspekty</b></p>			
<p>1. Svoboda výzkumu</p>	<p>++</p>	<p>Není.                  Svoboda výzkumu a tvůrčích činností je základní součástí akademických svobod, daných historicky i legislativně, misí, vizí a sdílenými hodnotami Univerzity Pardubice jako celku i všech jejích součástí, zároveň základním předpokladem výkonu akademických činností. A jako taková je i na UPCE realizována. Je zajištěna samosprávným systémem řízení univerzity a podpořena základními a strategickými dokumenty univerzity, které jsou pravidelně aktualizovány a revidovány, aby umožňovaly podporu tvůrčího prostředí a rozvoj lidských zdrojů ve výzkumu stimulujících ke zvýšení svobody bádání, kvality a výkonu ve VaVal v souladu s národní i mezinárodní legislativou, světovými a evropskými rozvojovými trendy (viz seznam dokumentů - Statutory regulations). Dlouhodobě se zaměřuje na podporu směrů výzkumu a vědeckých týmů, které mají tradici či vykazují velký potenciál pro další rozvoj, s odpovídajícím personálním zajištěním a vykazujícími excelentními výsledky. Vnitřní organizační a řídicí struktura, systém motivačních nástrojů a vlastní řídicí postupy pro VaVal jsou upraveny řadou vnitřních norem, a to jak na úrovni univerzity platných pro všechny součásti, tak specifické pro postupy jednotlivých fakult, které systematicky podporují zajištění svobody výzkumu AVP.</p>	<p>UPCE nebude ve fázi implementace navrhopvat žádné zvláštní akce k tomuto bodu.                  Pravidelnou analytickou, kontrolní i operativní činností na různých úrovních řízení a získáváním pravidelné zpětné vazby v rámci individuálního hodnocení zaměstnanců je a bude i nadále zajišťováno a monitorováno naplňování tohoto, a dalších principů Charty.                  Informace budou i nadále součástí adaptačního procesu nových zaměstnanců.</p>

		<p>Analýza neprokázala slabé místo, nicméně UPCE považuje toto téma za důležité.</p> <p><b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 111/1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů</li> <li>• Zákon č. 130/2002 Sb. - Zákon o podpoře výzkumu a vývoje z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů</li> <li>• Statut Univerzity Pardubice</li> <li>• Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice na období 2016 – 2020</li> <li>• Plán realizace strategického záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice pro rok 2020</li> <li>• Strategický záměr Univerzity Pardubice na období od roku 2021</li> <li>• Rámec výzkumných aktivit Univerzity Pardubice</li> <li>• Systém stimulace k výzkumné činnosti studentů a mladých akademických a výzkumných pracovníků</li> <li>• Pravidla systému zajišťování a hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností Univerzity Pardubice</li> <li>• Zpráva o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností Univerzity Pardubice</li> <li>• Dodatek ke Zprávě o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností Univerzity Pardubice</li> <li>• Výroční zprávy, analýzy a hodnocení Univerzity Pardubice</li> <li>• Etický kodex Univerzity Pardubice</li> <li>• Kodex dobré výzkumné praxe Univerzity Pardubice</li> <li>• Pracovní řád - Směrnice 18/2007</li> <li>• Organizační řád Univerzity Pardubice – Směrnice č. 4/2017</li> <li>• Ochrana práv duševního vlastnictví - Směrnice č. 1/2014</li> </ul> <p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b>  89% z respondentů má pocit, že má dostačující prostor pro tvůrčí činnost.  90% z respondentů se neseťkalo s omezením svobody výzkumu.</p>	
--	--	--	--

2. Etické zásady	+ / +	<p>Není.</p> <p>Udržování dobré praxe ve VaVal upravují základní dokumenty UPCE . V roce 2017 přijala Univerzita vlastní „Kodex dobré výzkumné praxe“, který jednak navazuje na „Evropskou chartu pro výzkumné pracovníky“, jednak v kontextu VaVal zohledňuje „Etický kodex UPCE“ platný od roku 2009. „Etická rada UPCE “ byla ustavena jako trvalý orgán v roce 2019. V roce 2017 byla ustavena celouniverzitní „Etická komise“ k řešení ad hoc případu podezření z plagiátorství. Jiným podnětem se doposud tento orgán nezabýval. S ohledem na oborová specifika lékařských věd je ustavena zvláštní Etická komise FZS. Antiplagiátorský systém je na UPCE zaveden a využíván od roku 2017, od roku 2019 s využitím nástroje Turnitin, který je přístupný studentům i AVP. Postupy ve všech výše uvedených a dalších souvisejících oblastech, jako např. ochrany duševního vlastnictví, ochrany dat a osobních údajů GDPR, střetu zájmů apod. upravují konkrétní vnitřní normy UPCE a jejich implementaci do procesů a činností univerzity až na úroveň jednotlivých pracovišť a zaměstnanců řídí akademické orgány a koordinují či zajišťují speciálně ustavené univerzitní útvary a referáty rektorátu. Případné postupy v této oblasti se studenty DSP jsou řešeny souladu s Disciplinárními řády jednotlivých fakult.</p> <p>Analýza neprokázala slabé místo, nicméně UPCE považuje toto téma za důležité.</p> <p><b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 111/1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů</li> <li>• Zákon č. 50/2019 o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů</li> <li>• Statut Univerzity Pardubice</li> <li>• Systém stimulace k výzkumné činnosti studentů a mladých akademických a výzkumných pracovníků</li> <li>• Pravidla systému zajišťování a hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností Univerzity Pardubice</li> <li>• Zpráva o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností Univerzity Pardubice</li> </ul>	<p>UPCE nebude ve fázi implementace navrhnout žádné zvláštní akce k tomuto bodu.</p> <p>Bude posilovat povědomí zvláště studentů DSP a nově příchozích AVP v otázkách etiky výzkumu a zahrnovat výrazněji základní hodnoty a etické principy VaVal práce do jejich adaptačního procesu.</p>
------------------	-------	---	---

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dodatek ke Zprávě o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností Univerzity Pardubice</li> <li>• Výroční zprávy, analýzy a hodnocení Univerzity Pardubice</li> <li>• Etický kodex Univerzity Pardubice</li> <li>• Kodex dobré výzkumné praxe Univerzity Pardubice</li> <li>• Pracovní řád - Směrnice 18/2007</li> <li>• Jednací řád Etické komise Univerzity Pardubice, opatření rektora č. 3/2019</li> <li>• Disciplinární řád pro studenty Univerzity Pardubice</li> </ul> <p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b> 89% z respondentů se domnívá, že se na UPCE nevyskytují problémy s etikou.</p>	
3. Profesní odpovědnost	+/+	<p>Není.</p> <p>Plagiátorství, autorství a duševnímu vlastnictví je věnována na UPCE systematická pozornost. Antiplagiátorský systém je na UPCE zaveden a využíván od roku 2017 pro kontrolu prací, od roku 2019 s využitím nástroje Turnitin, který je přístupný pro kontrolu publikací studentům i AVP. Vzdělávání v oblasti ochrany duševního vlastnictví a transferu technologií zajišťuje od svého vzniku v roce 2012 Centrum transferu technologií a znalostí UPCE (CTTZ). Jsou realizovány pravidelné odborné semináře a workshopy vedoucí k zvýšení povědomí v oblasti publikační činnosti, ochrany duševního vlastnictví, transferu technologií a komercializace výsledků VaV. Postupy v dalších souvisejících oblastech, jako např. ochrany dat a osobních údajů, GDPR, střetu zájmů, zpracování závěrečných prací, vydavatelských činností apod. upravují konkrétní vnitřní normy UPCE a zajišťují ustavená univerzitní pracoviště (UK, Vydavatelství) a referáty rektorátu (GDPR, OPO), včetně OPM v oblasti pracovně-právních ujednání a OPO/CTTZ v oblasti legislativní oblasti a podpory sjednávaných vztahů a autorských práv řešených s externími subjekty.</p> <p>Analýza neprokázala slabé místo, nicméně UPCE považuje toto téma za důležité.</p>	<p>UPCE nebude ve fázi implementace navrhovat žádné zvláštní akce k tomuto bodu.</p> <p>Bude udržovat aktuální povědomí v uvedených oblastech jak u nových, tak u stávajících zaměstnanců a sledovat dodržování postupů podle platné vnější i vnitřní legislativy.</p>

		<p><b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 111/1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů</li> <li>• Zákon č. 130/2002 Sb. - Zákon o podpoře výzkumu a vývoje z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů</li> <li>• Plán realizace strategického záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice pro rok 2020</li> <li>• Strategický záměr Univerzity Pardubice na období od roku 2021</li> <li>• Systém stimulace k výzkumné činnosti studentů a mladých akademických a výzkumných pracovníků</li> <li>• Rámec výzkumných aktivit Univerzity Pardubice</li> <li>• Pravidla systému zajišťování a hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností Univerzity Pardubice</li> <li>• Zpráva o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností Univerzity Pardubice</li> <li>• Dodatek ke Zprávě o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností Univerzity Pardubice</li> <li>• Etický kodex Univerzity Pardubice</li> <li>• Kodex dobré výzkumné praxe Univerzity Pardubice</li> <li>• Disciplinární řád pro studenty Univerzity Pardubice</li> <li>• Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací – Směrnice č. 7/2019</li> <li>• Ochrana práv duševního vlastnictví - Směrnice č. 1/2014</li> <li>• Statut Rady pro komercializaci Univerzity Pardubice – Směrnice č. 1/2019</li> <li>• Provádění doplňkové činnosti na Univerzitě Pardubice– Směrnice č. 6/2019</li> <li>• Koordinace a administrace projektů na Univerzitě Pardubice– Směrnice č. 1/2013</li> <li>• Evidence výsledků tvůrčí činnosti zaměstnanců a studentů Univerzity Pardubice v interním informačním systému OBD – Směrnice č. 3/2019, 2/2015</li> </ul>	
--	--	--	--

		<p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b>  88% z respondentů se nesetkalo v posledních pěti letech s žádnou formou porušování autorských práv či duševního vlastnictví.  93% z respondentů uvedlo, že se domnívají, že UPCE /fakulta dostatečně dbá na ochranu duševního vlastnictví a autorských práv.</p>	
4. Profesní přístup	+/-	<p>Je v převážné míře zajištěno.  Základní strategické cíle univerzity obecně i v oblasti VaVal jsou ukotveny v základních strategických dokumentech univerzity (DZ UPCE 2016-2020, SZ21+, PRSZ 2020 a Rámec výzkumných aktivit 2020+) a obdobně jednotlivých fakult.  Rozvoj všech VaVal aktivit je podpořeno vnitřními postupy danými obecně platnou legislativou, vlastními normami UPCE základními (pravidla hospodaření a vedení účetnictví na UPCE ) a metodickými postupy (administrace projektů, realizace doplňkové činnosti, smluvních vztahů, evidence výsledků VaVal, Interní rozvojová/grantová soutěž atd.).  Projektové a ekonomické řízení a koordinaci postupů v souladu s externí legislativou a požadavky jednotlivých projektových schémat a poskytovatelů zajišťují metodicky a poskytovanou podporou řešitelům a vědeckým týmům útvary rektorátu (zejména EkO, OVTČ, ORMV a CTTZ). Jsou předmětem pravidelných analýz a vyhodnocování na úrovni managementu univerzity i fakult.  Dotazníkové šetření poukázalo na skutečnost, že povědomí o strategických záměrech je poměrně nízké. Nicméně ti, kdo jsou o této problematice informováni, se se strategickými cíli UPCE ve své výzkumné oblasti v rozhodné většině ztotožňují.</p> <p><b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 111/1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů</li> <li>• Statut Univerzity Pardubice</li> <li>• Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice na období 2016 – 2020</li> </ul>	<p>Bude zajištěna větší informovanost o strategických záměrech UPCE v relevantních výzkumných oblastech a zlepšen způsob jejich prezentace.  Bude nastaven mechanismus, zajišťující lepší informovanost o metodice realizace projektů VaVal.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plán realizace strategického záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice pro rok 2020</li> <li>• Strategický záměr Univerzity Pardubice na období od roku 2021</li> <li>• Pravidla systému zajišťování a hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností Univerzity Pardubice</li> <li>• Zpráva o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností Univerzity Pardubice</li> <li>• Dodatek ke Zprávě o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností Univerzity Pardubice</li> <li>• Výroční zprávy, analýzy a hodnocení Univerzity Pardubice</li> <li>• Pracovní řád - Směrnice 18/2007</li> <li>• Organizační řád Univerzity Pardubice – Směrnice č. 4/2017</li> <li>• Ochrana práv duševního vlastnictví - Směrnice č. 1/2014</li> <li>• Provádění doplňkové činnosti na Univerzitě Pardubice– Směrnice č. 6/2019</li> <li>• Koordinace a administrace projektů na Univerzitě Pardubice– Směrnice č. 1/2013</li> <li>• Evidence výsledků tvůrčí činnosti zaměstnanců a studentů Univerzity Pardubice v interním informačním systému OBD – Směrnice č. 3/2019, 2/2015</li> <li>• Interní rozvojová soutěž – Směrnice č. 3/2018</li> <li>• Studentská grantová soutěž – ročně vydávaná</li> </ul> <p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b> 55% z respondentů je seznámeno se strategickými záměry UPCE, přičemž 95% (276 z 590) se se záměry UPCE ztotožňuje.</p>	
5. Smluvní a zákonné povinnosti	+/+	<p>Není.</p> <p>Zaměstnanci jsou proškolení v oblasti duševního vlastnictví, smluvních vztahů při přenosu technologií do praxe, metodiky projektových činností. Sjednávání smluvních vztahů upravuje speciální směrnice UPCE a procesy jsou metodicky řízeny odděleními OPO, případně CTTZ, ORMV a RVTČ. V rámci adaptačního procesu a následně pravidelně jsou v oblasti BOZP a PO zaměstnanci proškolení</p>	<p>UPCE nebude ve fázi implementace navrhnout žádné zvláštní akce k tomuto bodu.</p> <p>Zajistí kontinuitu systematického proškolení a seznamování s příslušnými postupy, dokumenty a vnitřními předpisy UPCE, které existují a jsou pravidelně aktualizovány v souladu s platnou legislativou.</p>



		<p>pravidelně (dle směrnice UPCE). Zároveň jsou zaměstnanci (OPM a vedoucími zaměstnanci) i studenti (studijními odděleními, školiteli a vedoucími vědeckých týmů) na jednotlivých pracovištích seznámeni se základními zákonnými předpisy v oblasti pracovních podmínek a postupů, provozním řádem konkrétního pracoviště/laboratoře a povinnostmi vyplývajícími z pracovně-právních vztahů a Pracovního řádu. Všechny potřebné normy, postupy a informace jsou zveřejněny a aktualizovány na zaměstnaneckém intranetu a zaměstnancům k dispozici, případně poskytovány aktualizované konzultace a proškolení.</p> <p>Analýza neprokázala slabé místo, nicméně UPCE považuje toto téma za důležité.</p> <p><b>Zákonné (národní) a univerzitní (vnitřní) předpisy (normy):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 111/1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů</li> <li>• Zákon č. 130/2002 Sb. - Zákon o podpoře výzkumu a vývoje z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů</li> <li>• Statut Univerzity Pardubice</li> <li>• Uzavírání smluvních vztahů na Univerzitě Pardubice – Směrnice č. 13/2014</li> <li>• Provádění doplňkové činnosti na Univerzitě Pardubice– Směrnice č. 6/2019</li> <li>• Koordinace a administrace projektů na Univerzitě Pardubice– Směrnice č. 1/2013</li> <li>• Interní rozvojová soutěž – Směrnice č. 3/2018</li> <li>• Studentská grantová soutěž – ročně vydávaná</li> <li>• Evidence výsledků tvůrčí činnosti zaměstnanců a studentů Univerzity Pardubice v interním informačním systému OBD – Směrnice č. 3/2019, 2/2015</li> <li>• Plán udržitelnosti aktivit proof-of-concept – Opatření č. 2/2019</li> <li>• Opatření na ochranu osobních údajů na Univerzitě Pardubice – Směrnice č. 2/2018</li> <li>• Zásady provozování a využívání datové sítě a výpočetní techniky na Univerzitě Pardubice – Směrnice č. 13/2006</li> </ul>	
--	--	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizační pravidla pro nakládání s látkami vysoce toxickými, toxickými a žíravými na Univerzitě Pardubice – Směrnice č. 1/2016</li> <li>• Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v laboratořích Univerzity Pardubice – Směrnice č. 8/2013</li> <li>• Stanovení zabezpečení požární ochrany na Univerzitě Pardubice - Působnost pro Zaměstnance, studenty a osoby, zdržující se v prostorách objektů a areálů Univerzity Pardubice – Směrnice č. 12/2014</li> <li>• Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů na Univerzitě Pardubice - Směrnice č. 4/2009</li> <li>• Seznámení zaměstnanců s informacemi na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – Příkaz č. 4/2004</li> </ul> <p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b> 83% z respondentů zná svá práva a povinnosti zakotvené jak v legislativě ČR, tak i ve vnitřních normách a předpisech UPCE.</p>	
6. Odpovědnost	+/+	<p>Není.</p> <p>VaVal činnosti jsou vykonávány v souladu s vnější i vnitřní legislativou. Mezi základní povinnosti pracovníků UPCE patří vykonávání všech činností hospodárně a efektivně. K tomu existuje legislativní úprava potřebných procesů v podobě vnitřních dokumentů, směrnic a metodických pokynů pro konkrétní postupy včetně oblasti VaVal. Je zajištěn rovněž systém hierarchické kontroly tvůrčích činností odpovídající systému řízení a vnitřnímu kontrolnímu systému (viz Pracovní a Organizační řád, Pravidla hospodaření, Systém administrace projektů, pokyny k doplňkové činnosti, Vnitřní kontrolní systém atd.). Projektové řízení a finanční řízení projektů je metodicky řízeno útvary rektorátu jako je EkO, ORMV, CTTZ. Pravidelné kontrolní audity jsou prováděny na základě plánu speciálním referátem (interní audit a kontrola). Správu, evidenci a uchování výzkumných dat v elektronické podobě zajišťuje zvláštní celouniverzitní útvar, Centrum informačních technologií a služeb. Výzkumná data aktuálně řešených projektů jsou uchovávána a pravidelně zálohována na úrovni jednotlivých řešitelských týmů; jejich širší využití je řešeno formou hierarchicky</p>	<p>UPCE nebude ve fázi implementace navrhopvat žádné zvláštní akce k tomuto bodu.</p> <p>Pravidelnou analytickou, kontrolní i operativní činností na různých úrovních řízení je a bude i nadále zajišťováno a monitorováno naplňování tohoto principu Charty.</p> <p>Informace budou i nadále součástí adaptačního procesu nových zaměstnanců.</p>

		<p>strukturovaných přístupových práv.</p> <p>Problematiku ochrany duševního vlastnictví v oblasti aplikovaného výzkumu a komercializace výsledků VaVal zajišťuje Centrum transferu technologií a znalostí; otázku práva k výzkumným datům a zaměstnaneckým dílům obstarává Oddělení právní a organizační. Ochrana osobních dat probíhá v rámci pravidel, stanovených GDPR. Všechny dokumenty včetně projektových jsou ukládány a uchovávány v souladu s předpisy, Spisovým řádem UPCE a požadavků poskytovatelů finanční podpory a k dispozici poskytovány i externím kontrolám a auditům, včetně potřebné součinnosti. Výsledky tvůrčích činností jsou veřejně přístupné a kontrolovatelné, jak ve veřejných databázích výsledků, tak ve výročních zprávách UPCE, obdobně jsou dle pokynů poskytovatelů zveřejňovány další informace k VaVal financovaným z příslušných zdrojů.</p> <p>Analýza neprokázala slabé místo, nicméně UPCE považuje toto téma za důležité.</p> <p><b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 111/1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů</li> <li>• Zákon č. 130/2002 Sb. - Zákon o podpoře výzkumu a vývoje z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů</li> <li>• Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví</li> <li>• Zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů Statut Univerzity Pardubice</li> <li>• Etický kodex Univerzity Pardubice</li> <li>• Kodex dobré výzkumné praxe Univerzity Pardubice</li> <li>• Pracovní řád - Směrnice 18/2007</li> <li>• Organizační řád Univerzity Pardubice – Směrnice č. 4/2017</li> <li>• Pravidla hospodaření Univerzity Pardubice</li> <li>• Uzavírání smluvních vztahů na Univerzitě Pardubice – Směrnice č. 13/2014</li> <li>• Provádění doplňkové činnosti na Univerzitě Pardubice– Směrnice č. 6/2019</li> <li>• Vedení účetnictví na Univerzitě Pardubice – Směrnice č. 6/2010</li> </ul>	
--	--	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hospodaření s dlouhodobým majetkem Univerzity Pardubice - Směrnice č. 2/2017</li> <li>• Metodika rozúčtování mzdových nákladů zaměstnanců při vícezdrojovém financování - Směrnice č. 1/2018</li> <li>• Oběh a zpracování účetních dokladů - Směrnice č. 11/2005</li> <li>• Vnitřní kontrolní systém na Univerzitě Pardubice - Směrnice č. 29/2005</li> <li>• Činnost referátu interního auditu, kontroly a vyřizování stížností na Univerzitě Pardubice - Směrnice č. 3/2009</li> <li>• Postup k zajištění úkolů daných zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla) -Příkaz č. 2/2013</li> <li>• Základní politika bezpečnosti informací - způsob zajištění kybernetické bezpečnosti na Univerzitě Pardubice - Směrnice č. 7/2021</li> <li>• Způsob realizace Business Intelligence na Univerzitě Pardubice – Směrnice č. 14/2019</li> <li>• Zavedení provozu elektronického nástroje pro evidenci veřejných zakázek - Příkaz č. 2/2012</li> <li>• Zadávání veřejných zakázek na Univerzitě Pardubice - Směrnice 2/2016</li> <li>• Spisový řád Univerzity Pardubice – Směrnice č. 4/2013</li> </ul>	
7. Řádné postupy ve výzkumu	+/+	<p>Není.</p> <p>Pravidla bezpečných pracovních postupů jsou implementována v souladu s externími i interními předpisy. Probíhají pravidelná školení BOZP, PO, školení řidičů, první pomoci, GDPR a zabezpečení dat apod. a další bezpečnostní proškolení dle charakteru výkonu práce a pracovního zařazení. Ochrana osobních údajů se řídí GDPR nařízeními a interními postupy, pro něž je ustaven speciální referát řízený přímo rektorem – pověřenec GDPR. Systematicky je podporována práce s daty obecně a vědeckými informacemi zvláště, a to prostřednictvím informací a podpory útvarů CITS, ORMV a RVTČ, včetně zveřejňování informací a řádných postupů na zaměstnaneckém intranetu, případně speciálním proškolením. V rámci uzavírání pracovně-právních vztahů jsou smluvně sjednávány formou dohod konkrétní dílčí ujednání k</p>	<p>UPCE nebude ve fázi implementace navrhovat žádné zvláštní akce k tomuto bodu.</p> <p>Bude pokračovat v pravidelném proškolení zaměstnanců, a to i s využitím on-line proškolení (např. s využitím systémů Moodle a modulu vzdělávání).</p> <p>Větší pozornost bude v této oblasti věnována studentům DSP a začínajícím AVP.</p>

		<p>dodržení zákonných postupů (OPM). Pro pracoviště se speciálním provozem (zejm. na FChT) existují speciální postupy, vnitřní normy a proškolení (viz např. toxické látky, chemický sklad, pracoviště výbušin). Správu, evidenci a uchování výzkumných dat i dat obecně v elektronické podobě zajišťuje zvláštní celouniverzitní útvar, Centrum informačních technologií a služeb (CITS). Výzkumná data aktuálně řešených projektů jsou uchovávána a pravidelně zálohována na úrovni jednotlivých řešitelských týmů; jejich širší využití je řešeno formou hierarchicky strukturovaných přístupových práv. Na UPCE bylo implementováno řešení business intelligence, jehož klíčovou součástí představuje tzv. datový sklad, integrující data z různých interních i externích systémů. Významná je především integrace dat z interních systémů GAP a OBD a napojení na IS Úřadu vlády ČR, umožňující přístup k celostátním databázím IS VaVal. Ochraně údajů a důvěrných informací je věnována mimořádná pozornost, včetně při zveřejňování výsledků, publikačních výstupů, projektových závěrečných zpráv a studentských závěrečných prací apod.</p> <p>Analýza neprokázala slabé místo, nicméně UPCE považuje toto téma za důležité.</p> <p><b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů</li> <li>• Zákon č. 130/2002 Sb. - Zákon o podpoře výzkumu a vývoje z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů</li> <li>• Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce</li> <li>• Zákon č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů</li> <li>• Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci</li> <li>• Zákon č.350/2011 Sb, o chemických látkách a chemických směsích a o změně některých zákonů</li> <li>• Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci</li> <li>• Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí</li> </ul>	
--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vyhláška Českého úřadu bezpečnosti práce č. 192/2005 Sb., kterou se stanoví základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení, ve znění pozdějších předpisů</li> <li>• Etický kodex Univerzity Pardubice</li> <li>• Kodex dobré výzkumné praxe Univerzity Pardubice</li> <li>• Pravidla systému zajišťování a hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností Univerzity Pardubice</li> <li>• Zpráva o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností Univerzity Pardubice</li> <li>• Dodatek ke Zprávě o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností Univerzity Pardubice</li> <li>• Výroční zprávy, analýzy a hodnocení Univerzity Pardubice</li> <li>• Pracovní řád - Směrnice 18/2007</li> <li>• Základní politika bezpečnosti informací - způsob zajištění kybernetické bezpečnosti na Univerzitě Pardubice - Směrnice č. 7/2021</li> <li>• Způsob realizace Business Intelligence na Univerzitě Pardubice – Směrnice č. 14/2019</li> <li>• Opatření na ochranu osobních údajů na Univerzitě Pardubice – Směrnice č. 2/2018</li> <li>• Spisový řád Univerzity Pardubice – Směrnice č. 4/2013</li> <li>• Zásady provozování a využívání datové sítě a výpočetní techniky na Univerzitě Pardubice – Směrnice č. 13/2006</li> <li>• Disciplinární řád pro studenty Univerzity Pardubice</li> <li>• Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací – Směrnice č. 7/2019</li> <li>• Ochrana práv duševního vlastnictví - Směrnice č. 1/2014</li> <li>• Provádění doplňkové činnosti na Univerzitě Pardubice– Směrnice č. 6/2019</li> <li>• Statut Rady pro komercializaci Univerzity Pardubice – Směrnice č. 1/2019</li> <li>• Koordinace a administrace projektů na Univerzitě Pardubice– Směrnice č. 1/2013</li> </ul>	
--	--	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizační pravidla pro nakládání s látkami vysoce toxickými, toxickými a žíravými na Univerzitě Pardubice – Směrnice č. 1/2016</li> <li>• Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v laboratořích Univerzity Pardubice – Směrnice č. 8/2013</li> <li>• Stanovení zabezpečení požární ochrany na Univerzitě Pardubice - Působnost pro Zaměstnance, studenty a osoby, zdržující se v prostorách objektů a areálů Univerzity Pardubice – Směrnice č. 12/2014</li> <li>• Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů na Univerzitě Pardubice - Směrnice č. 4/2009</li> <li>• Seznámení zaměstnanců s informacemi na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – Příkaz č. 4/2004</li> </ul> <p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b> 83% z respondentů zná svá práva a povinnosti zakotvené jak v legislativě ČR, tak i ve vnitřních normách a předpisech UPCE.</p>	
8. Šíření a využívání výsledků	-/+	<p>Je v převážné míře zajištěno.</p> <p>Zveřejňování výsledků VaVal, publikování VaVal výsledků v kvalitních mezinárodně respektovaných časopisech, jejich citační ohlas, včetně prezentací výsledků na prestižních vědeckých konferencích je nedílnou součástí práce AVP, podle nichž je posuzována a hodnocena kvalita VaVal výsledků jak celé instituce, tak činností a práce jednotlivých vědeckých týmů a jednotlivců.</p> <p>Součástí řízení a podpory aktivit směřujících k šíření a využívání výsledků slouží systém morivačních a hodnotících nástrojů, metodických postupů a pravidel zakotvených ve vnitřních normách UPCE a podporovaných metodicky a koordinačně zejména činnostmi útvarů UK, RVTČ a CTTZ. Je zajišťována evidence v interních informačních databázích pro vykazování těchto výsledků a integrace dat z interních systémů GAP a OBD a napojení na IS Úřadu vlády ČR, umožňující přístup k celostátním databázím IS VaVal.</p> <p>CTTZ poskytuje kvalifikovanou podporu, služby a vzdělávání vedoucí k účinnému transferu technologií a komercializaci výsledků VaVal. Zajišťuje také správu předmětů průmyslového vlastnictví od oznámení</p>	<p>UPCE zformuluje celouniverzitní rámec základních principů šíření a využívání výsledků VaVal v souladu s požadavky principů „otevřené vědy“ a s respektováním oborových specifik VaVal činností.</p> <p>Zvyšovat povědomí AVP v oblasti otevřeného přístupu (open access) a otevřené vědy (open science), která je v českém vědeckém prostředí relativně nová.</p> <p>Vytvoří účinné nástroje pro naplňování principů otevřené vědy, třebaže je tato aktivita významně závislá na ediční politice jednotlivých vydavatelů vědeckých časopisů či knižních nakladatelství a s tím souvisejícími finančními náklady, podmiňujícími naplnění podmínky „open acces“.</p>

		<p>vynálezu původcem, přes dohled nad řízením k udělení ochrany, až po podporu při jednáních s komerčními partner při přenosu a uvádění technologií na trh, nastavení a kontrolu plnění smluvních vztahů.</p> <p>Univerzitní knihovna od r. 2008 provozuje institucionální repozitář univerzity, tzv. Digitální knihovnu Univerzity Pardubice (dále DK). V DK jsou zpřístupňována metadata a plné texty závěrečných vysokoškolských prací obhájených na UPCE, publikace vydávané na UPCE na základě pravidel otevřeného přístupu a v neposlední řadě i publikační činnost AVP UPCE. Prostřednictvím UK se univerzita účastní aktivit Iniciativy otevřeného přístupu (při Asociaci knihoven vysokých škol ČR) a mj. v rámci celosvětové akce "Open Access Week" provádí školení a prezentace pro akademické a vědecké pracovníky a doktorandy o otevřeném publikování. Díky podpoře otevřeného přístupu se podíl otevřeně publikovaných článků na UPCE zvyšuje.</p> <p>Tvorba celouniverzitní koncepce šíření a využívání výsledků VaVal dosud nebyla formulována a přístup k této problematice se na jednotlivých fakultách liší s ohledem na oborové rozdíly v charakteru výstupů VaVal.</p> <p><b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 130/2002 Sb. - Zákon o podpoře výzkumu a vývoje z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů</li> <li>• Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice na období 2016 – 2020</li> <li>• Plán realizace strategického záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice pro rok 2020</li> <li>• Strategický záměr Univerzity Pardubice na období od roku 2021</li> <li>• Kodex dobré výzkumné praxe Univerzity Pardubice</li> <li>• Rámec výzkumných aktivit Univerzity Pardubice</li> <li>• Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací – Směrnice č. 7/2019</li> <li>• Ochrana práv duševního vlastnictví - Směrnice č. 1/2014</li> <li>• Výroční zprávy, analýzy a hodnocení Univerzity Pardubice</li> </ul>	
--	--	---	--



		<ul style="list-style-type: none"> <li>Evidence výsledků tvůrčí činnosti zaměstnanců a studentů Univerzity Pardubice v interním informačním systému OBD – Směrnice č. 3/2019, 2/2015</li> <li>Provádění doplňkové činnosti na Univerzitě Pardubice– Směrnice č. 6/2019</li> <li>Statut Rady pro komercializaci Univerzity Pardubice – Směrnice č. 1/2019</li> </ul> <p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b> 85% z respondentů se domnívá, že UPCE/fakulta dostatečně podporuje šíření a využívání vědy a základního i aplikačního výzkumu.</p>	
9. Veřejný závazek	+/-	<p>Funkční systém popularizace VaVal má UPCE vytvořen. Podpora popularizace VaVal činností je jednou ze strategických priorit UPCE směrem k veřejnosti a systematicky a dlouhodobě podporována a rozvíjena na UPCE (od r. 2010). Systém popularizace tvůrčích činností je implementován do tvůrčích činností a popularizačních aktivit jednotlivých fakult a podporován i na celouniverzitní úrovni prostřednictvím oddělení propagace a vnějších vztahů (např. z evropských OP, rozvojových programů UPCE apod.), RVTČ a CTTZ. Směřuje k různým cílovým skupinám, včetně mládeže a škol a laické veřejnosti, a je organizována různými formami, např. organizování odborných i populárně-naučných akcí, veřejných konferencí, škol a prezentací, regionálních, národních či mezinárodních, mediálních výstupů a celoživotního vzdělávání atd.</p> <p>Chybí přesnější koordinace toku informací a systém, jak AVP motivovat, aby se efektivně podíleli na popularizaci jejich vlastních výsledků VaVal činnosti vzhledem k veřejnosti.</p> <p><b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice na období 2016 – 2020</li> <li>Plán realizace strategického záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice pro rok 2020</li> </ul>	<p>UPCE bude efektivněji využívat nástroje sloužící k popularizaci nejvýznamnějších výsledků VaVal na UPCE, a to především směrem k veřejnosti s využitím dostupných mediálních nástrojů.</p> <p>Vytvoří systém koordinace popularizačních aktivit celouniverzitního a fakultního charakteru, včetně specifikace vztahu mezi cílovými skupinami a použitými mediálními nástroji.</p> <p>Bude Podporovat a motivovat popularizační činnosti tak, aby nebyla zatěžována tvůrčí kapacita nejproduktivnějších pracovníků VaVal.</p> <p>Popularizační aktivity zohlednit v rámci individuálního kariérního plánu při zachování dominantní váhy samotného základního či aplikovaného výzkumu.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategický záměr Univerzity Pardubice na období od roku 2021</li> <li>• Kodex dobré výzkumné praxe Univerzity Pardubice</li> <li>• Rámec výzkumných aktivit Univerzity Pardubice</li> <li>• Výroční zprávy, analýzy a hodnocení Univerzity Pardubice</li> </ul> <p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b> 60% z respondentů, kteří se věnují popularizační činnosti, se domnívá, že je jejich popularizační činnost zohledněna v jejich hodnocení.</p>	
10. Nediskriminace	+/-	<p>Základní legislativní rámec zajišťující zamezení všech forem diskriminace existuje.</p> <p>Nediskriminace výzkumných pracovníků, stejně jako všech ostatních pracovníků UPCE je základní hodnotou, kterou UPCE jako instituce ve všech svých základních dokumentech, včetně strategických, své misi a vizi, jakož i postupech a procesech ctí a podporuje (Zákon o VŠ, Statut UPCE, Etický kodex, Kodex dobré výzkumné praxe, Zákoník práce, Antidiskriminační zákon, Pracovní řád UPCE).</p> <p>Univerzita dbá v tomto směru na dodržování platných právních předpisů České republiky a EU a odmítá a netoleruje nerovné zacházení, obtěžování vč. sexuálního, pronásledování, či navádění k diskriminaci a jakékoli další jednání, které je v rozporu se zákonem č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.</p> <p>Zaměstnanci mají možnost se v případě problému na pracovišti obrátit na svého nadřízeného a dále postupovat podle vnitřních norem.</p> <p>Všichni studenti i zaměstnanci univerzity se mohou v případě potíží navíc obrátit na Referát interního auditu, kontroly a vyřizování stížností, který případný podnět prošetřuje, případně na Akademickou poradnu Univerzity Pardubice APUPA, která nabízí diskrétní prostředí a pomoc v širokém spektru problémů a ohrožení, poskytující služby se všemi potřebnými parametry poradenství psychologického, profesního, sociálního, studijního a speciálně-pedagogického charakteru.</p> <p>Z dotazníkového šetření vyplynulo, že je však nízká informovanost o postupech při řešení podnětů a stížností.</p>	<p>Univerzita bude situaci i nadále věnovat pozornost.</p> <p>Soustředí se na větší informovanost: osvětu o hodnotách, které jako vysokoškolská instituce ctí a hodlá dodržovat, o nástrojích a postupech, kterými lze proti případné diskriminaci postupovat, a o pomoci těm, kteří by se cítili v dané oblasti nejistě či v ohrožení.</p>

		<p><b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 111/1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů</li> <li>• Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce</li> <li>• Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.</li> <li>• Statut Univerzity Pardubice</li> <li>• Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice na období 2016 – 2020</li> <li>• Plán realizace strategického záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice pro rok 2020</li> <li>• Strategický záměr Univerzity Pardubice na období od roku 2021</li> <li>• Rámec výzkumných aktivit Univerzity Pardubice</li> <li>• Etický kodex Univerzity Pardubice</li> <li>• Kodex dobré výzkumné praxe Univerzity Pardubice</li> <li>• O zamezení sexuálního a genderově nevyrovnaného chování – směrnice č. 5/2019</li> <li>• Systém stimulace k výzkumné činnosti studentů a mladých akademických a výzkumných pracovníků</li> <li>• Jednací řád Etické komise Univerzity Pardubice, opatření rektora č. 3/2019</li> <li>• Disciplinární řád pro studenty Univerzity Pardubice</li> <li>• Pracovní řád - Směrnice 18/2007</li> <li>• Vnitřní kontrolní systém na Univerzitě Pardubice - Směrnice č. 29/2005</li> <li>• Činnost referátu interního auditu, kontroly a vyřizování stížností na Univerzitě Pardubice - Směrnice č. 3/2009</li> </ul> <p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b>  86% z dotázaných se domnívá, že je s nimi zacházeno rovným způsobem jako s ostatními.  91% z dotázaných se nesešlo s jakoukoliv diskriminací  59% z dotázaných ví, kam podat případnou stížnost.</p>	
--	--	--	--

		78% z dotázaných se domnívá, že by případná stížnost byla dostatečně prošetřena.	
11. Systém hodnocení	+/-	<p>Stávající systém hodnocení na UPCE je funkční a zohledňuje individuální výsledky AVP v hlavních činnostech.</p> <p>Pravidelné hodnocení zaměstnanců s vazbou do systému odměňování je jednou ze základních součástí zajišťování a hodnocení kvality na UPCE. Každá fakulta má zpracovaný svůj systém hodnocení a odměňování, v návaznosti na příslušné zákony a vnitřní předpisy UPCE. Hodnocení je tak prováděno přímými vedoucími zaměstnanci, případně i na úrovni vedení fakulty v souvislosti s financováním a poskytováním motivační podpory útvarům, týmům až na jednotlivce a v návaznosti na národní systém hodnocení výzkumu a vývoje v souladu s platnou Metodikou hodnocení výzkumu, vývoje a inovací a ukončených programů ČR M17+.</p> <p>Pro hodnocení tvůrčích činností AVP je, kromě externích systémů a nástrojů hodnocení VaVal výsledků, využíván zejména vlastní webový nástroj HAP-pi (hodnocení akademických pracovníků – primární informace), který je nadstavbou všech informačních systémů univerzity. Na základě hierarchického přístupu umožňuje vedoucím pracovníkům získat komplexní informace o činnosti a výkonu řízených pracovníků.</p> <p>Studenti DSP jsou hodnoceni obdobně pravidelně ročně v souladu se svým studijním plánem a zapojením do VaVal činností.</p> <p>Není však vytvořen souhrnný celouniverzitní rámec, který by stanovoval hlavní principy hodnocení a jeho priority, a to při ponechání dostatečného prostoru pro zohlednění oborových specifik na fakultní úrovni.</p> <p><b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 111/1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů</li> <li>• Zákon č. 130/2002 Sb. - Zákon o podpoře výzkumu a vývoje z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů</li> <li>• Nařízení vlády č. 397/2009 Sb. o informačním systému výzkumu, experimentálního vývoje a inovací</li> </ul>	<p>UPCE vytvoří souhrnný rámec, který stanoví hlavní principy hodnocení AVP a jeho priority.</p> <p>Bude obsahovat dostatečný prostor pro zohlednění oborových specifik na fakultní úrovni, zohledňovat průběh naplňování požadavků stanovených v plánu individuálního rozvoje AVP a využívat stávající vnitřní informační systém (HAP-pi) pro hodnocení AVP.</p> <p>Vytvoří podpůrné nástroje pro vedoucí pracovníky tak, aby realizace hodnotícího procesu nebyla pro ně administrativně náročná.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usnesení vlády ČR č. 107 ze dne 8. 2. 2017 o Metodice hodnocení výzkumných organizací a hodnocení programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací</li> <li>• Statut Univerzity Pardubice</li> <li>• Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice na období 2016 – 2020</li> <li>• Plán realizace strategického záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice pro rok 2020</li> <li>• Strategický záměr Univerzity Pardubice na období od roku 2021</li> <li>• Rámec výzkumných aktivit Univerzity Pardubice</li> <li>• Systém stimulace k výzkumné činnosti studentů a mladých akademických a výzkumných pracovníků</li> <li>• Pravidla systému zajišťování a hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností Univerzity Pardubice</li> <li>• Zpráva o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností Univerzity Pardubice</li> <li>• Dodatek ke Zprávě o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností Univerzity Pardubice</li> <li>• Výroční zprávy, analýzy a hodnocení Univerzity Pardubice</li> <li>• Vnitřní mzdový předpis – Úplné znění Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Pardubice</li> <li>• Stipendijní řád Univerzity Pardubice</li> <li>• Řád výběrového řízení Univerzity Pardubice</li> <li>• Pracovní řád - Směrnice 18/2007</li> <li>• Kolektivní smlouva</li> <li>• Řád celoživotního vzdělávání Univerzity Pardubice</li> <li>• Rámcová pravidla pro habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem na Univerzitě Pardubice – směrnice č. 3/2017</li> </ul> <p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b>  75% dotázaným jsou známa pravidla a principy hodnocení.  71% z dotázaných považuje principy a pravidla hodnocení za dostatečně transparentní.</p>	
--	--	--	--

		<p>77% z dotázaných se domnívá, že je jejich vědecko-výzkumná činnost zohledněna v jejich hodnocení.</p> <p>65% z dotázaných domnívá, že je jejich pedagogická činnost zohledněna v jejich hodnocení.</p> <p>60% z dotázaných, kteří se věnují popularizační činnosti, se domnívá, že je jejich popularizační činnost zohledněna v jejich hodnocení.</p> <p>Pouze 36% z dotázaných si myslí, že je činnost rozvoje mladších kolegů zohledněna při jejich hodnocení.</p>	
<b>Nábor a výběr</b>			
12. Nábor	+/-	<p>Náborový proces nových zaměstnanců probíhá v souladu s platnou legislativou a respektuje základní principy Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.</p> <p>Celouniverzitní oddělení personální a mzdové zajišťuje základní procesní a technickou podporu přijímání nových pracovníků.</p> <p>Rozhodovací pravomoci v otázkách personálních včetně realizace náboru je v kompetenci děkanů.</p> <p><b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 111/1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů</li> <li>• Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce</li> <li>• Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti</li> <li>• Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů</li> <li>• Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.</li> <li>• Zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů</li> <li>• Úmluva o uznávání kvalifikací v oblasti vysokoškolského vzdělávání v Evropském prostoru, 2019</li> <li>• Úmluva o uznávání kvalifikací týkajících se vysokoškolského vzdělávání v evropském regionu z roku 1997 (Lisabonská úmluva)</li> <li>• Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění</li> </ul>	<p>UPCE zformuluje rámcový dokument, jehož uplatněním bude garantováno, že podle Řádu výběrových řízení na obsazování míst akademických pracovníků bude proces náboru nových pracovníků probíhat obdobně na všechny analogické vědecké pozice.</p> <p>Výběrová řízení na AVP budou vypisována v českém i anglickém jazyce, aby nebyla diskriminační vůči zájemcům ze zahraničí a byla jim transparentně otevřena.</p> <p>V rámci informačního systému, který pomůže sjednotit náborový proces napříč univerzitou, proběhne implementace modulu „Výběrová řízení“, aby byly dodrženy všechny zákonné a nediskriminační prvky řízení.</p> <p>Bude specifikována metodická a koordinační úloha OPM a HR manažera, s důrazem na podporu při pořádaných výběrových řízeních a náboru zaměstnanců, zejm. s ohledem na sjednocení pravidel napříč univerzitou, dodržování legislativních náležitostí a Charty a Kodexu a centrálně spravované evidenci a zajišťování návazných adaptačních procesů.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů</li> <li>• Statut Univerzity Pardubice</li> <li>• Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice na období 2016 – 2020</li> <li>• Plán realizace strategického záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice pro rok 2020</li> <li>• Strategický záměr Univerzity Pardubice na období od roku 2021</li> <li>• Rámec výzkumných aktivit Univerzity Pardubice</li> <li>• Systém stimulace k výzkumné činnosti studentů a mladých akademických a výzkumných pracovníků</li> <li>• Výroční zprávy, analýzy a hodnocení Univerzity Pardubice</li> <li>• Etický kodex Univerzity Pardubice</li> <li>• Řád výběrového řízení Univerzity Pardubice</li> <li>• Pracovní řád - Směrnice 18/2007</li> <li>• Kolektivní smlouva</li> <li>• Rámcová pravidla pro habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem na Univerzitě Pardubice – směrnice č. 3/2017</li> </ul> <p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b>  82% z dotázaných považuje vyhlášení a průběh výběrového řízení na obsazení pozic AP za dostatečně otevřené pro všechny potenciální uchazeče.  82% z dotázaných se domnívá, že při výběrovém řízení na obsazení míst AP jsou dostatečně zohledňovány profesní zkušenosti a kvalifikace uchazeče.</p>	
13. Nábor (Kód)	+/-	<p>Výběrová řízení na AVP probíhají podle Řádu výběrového řízení, případně dalších obecně platných zvyklostí a prozatím nebyla nikdy zpochybněna, jak z procesního, nebo profesního, etického či jiného důvodu. Pro výběrové řízení na akademické pracovníky je vždy ustavena komise jmenovaná děkanem, složená z předsedy a dalších členů, zkušených AP a vedoucích zaměstnanců, výběru se účastní též zástupce odborů a OPM. VŘ je vždy vypsáno na určitou pozici s uvedením všech</p>	<p>UPCE zajistí koncepci zveřejňování náboru AVP na inzertních portálech vhodných pro získání kvalitních VaVaI pracovníků (m.j. např. Euraxes).</p>

		nutných a potřebných požadavků na vzdělání, vědeckou činnost, znalost jazyků atd. Přesto UPCE považuje za nutné zajistit dosažení interně nastavených procesů náboru do souladu s Chartou a Kodexem.	
14. Výběr (Kód)	+/-	V Řádu výběrových řízení není stanoven požadavek na genderovou vyváženost výběrové komise. Třebaže není nijak explicitně upravováno žádným předpisem do detailu, během VŘ je princip gender a age diversity přirozeně brán v potaz.	UPCE zakotví požadavek na genderovou vyváženost výběrové komise do Řádu výběrového řízení.
15. Transparentnost (Kód)	+/-	Třebaže všechna volná pracovní místa jsou s potřebnými informacemi zveřejněna na webových stránkách a úředních vývěskách UPCE a komunikace s kandidátem probíhá kvalifikovaným způsobem, UPCE považuje za nutné zajistit i v této oblasti dosažení souladu s Chartou a Kodexem.	V rámci výběrového řízení UPCE zajistí zpětnou vazbu, tak aby po ukončení výběrového řízení byli kandidáti na příslušné pozice obeznámeni se silnými a slabými stránkami své kandidatury. Navrhne kontrolní a podpůrný mechanismus, který zajistí, aby inzeráty na vypsané pracovní pozice obsahovaly potřebné informace a požadavky i s přihlédnutím na otázky nediskriminace.
16. Hodnocení zásluh (Kód)	+/+	Není. Třebaže není nijak explicitně upravováno žádným předpisem do detailu, je během VŘ na AVP přirozeně postupováno na základě obecně platných pravidel náboru a vyšších norem – Zákon o vysokých školách, Statutu UPCE a Řádu výběrových řízení, Etického kodexu a Kodexu dobré výzkumné praxe. Analýza neprokázala slabé místo, nicméně UPCE považuje toto téma za důležité.	UPCE nebude ve fázi implementace navrhopvat žádné zvláštní akce k tomuto bodu. Pravidelnou kontrolní i operativní činností je a bude i nadále zajišťováno a monitorováno naplňování tohoto principu Kodexu. Bude i nadále poskytována členům výběrových komisí a vedoucím zaměstnancům legislativní, administrativní a informační podpora.
17. Změny v časovém pořadí životopisů (Kód)	+/+	Není. Výběr kandidátů je založen na všech aspektech kritérií pozice, na kterou má být kandidát přijat, na kvalifikačních kompetencích kandidáta a na splnění všech částí výběrového procesu. Třebaže není nijak explicitně upravováno žádným předpisem do detailu, je tento princip během VŘ na AVP přirozeně brán v potaz.	UPCE nebude ve fázi implementace navrhopvat žádné zvláštní akce k tomuto bodu. Pravidelnou kontrolní i operativní činností je a bude i nadále zajišťováno a monitorováno naplňování tohoto principu Kodexu.



		Analýza neprokázala slabé místo, nicméně UPCE považuje toto téma za důležité.	Bude i nadále poskytována členům výběrových komisí a vedoucím zaměstnancům legislativní, administrativní a informační podpora.
18. Uznání zkušeností s mobilitou (Kód)	+/+	Není. Pořadí kandidátů a jejich výběr je založen na multikriteriálním přístupu, přičemž mobility (zejména mezinárodní) jsou v případě vědeckých pracovníků jedním z velice důležitých parametrů. Váha tohoto kritéria je závislá na charakteru pracovní pozice a v případě zapojení do projektů na podmínkách daných poskytovatelem. Analýza neprokázala slabé místo, nicméně UPCE považuje toto téma za důležité.	UPCE nebude ve fázi implementace navrhopvat žádné zvláštní akce k tomuto bodu. Pravidelnou kontrolní i operativní činností je a bude i nadále zajišťováno a monitorováno naplňování tohoto principu Kodexu. Bude i nadále poskytována členům výběrových komisí a vedoucím zaměstnancům legislativní, administrativní a informační podpora.
19. Uznání kvalifikace (Kód)	+/+	Není. Uznání kvalifikace AVP se řídí převážně Zákonem o vysokých školách, a zároveň vyplývá z Úmluvy o uznávání kvalifikací v oblasti VŠ vzdělávání v evropském prostoru. Vědecké a akademické hodnosti/tituly se dokládají a jsou zohledňovány standardními postupy. V rámci výběrových řízení a dle daného pracovního zařazení jsou zohledňovány všechny kvalifikační předpoklady kandidáta, jejich vědecké výstupy a působení, tak zkušenosti s řízením výzkumných týmů a projektů, vedením doktorandů, znalosti specifické metodiky, mobility atd. Analýza neprokázala slabé místo, nicméně UPCE považuje toto téma za důležité.	UPCE nebude ve fázi implementace navrhopvat žádné zvláštní akce k tomuto bodu. Pravidelnou kontrolní i operativní činností je a bude i nadále zajišťováno a monitorováno naplňování tohoto principu Kodexu. Bude i nadále poskytována členům výběrových komisí a vedoucím zaměstnancům legislativní, administrativní a informační podpora.
20. Služební věk (Kód)	+/+	Není. Požadovaná kvalifikace vždy odpovídá požadavkům pracovního místa. Řád výběrových řízení UPCE pojem služební věku nijak nedefinuje. Zájem o prohlubování či zvyšování vzdělání je ze strany UPCE preferován a podporován, neboť celoživotní učení je jedním z rozhodujících faktorů konkurenceschopnosti na trhu práce. Analýza neprokázala slabé místo, nicméně UPCE považuje toto téma za důležité.	UPCE nebude ve fázi implementace navrhopvat žádné zvláštní akce k tomuto bodu. Pravidelnou kontrolní i operativní činností je a bude i nadále zajišťováno a monitorováno naplňování tohoto principu Kodexu. Bude i nadále poskytována členům výběrových komisí a vedoucím zaměstnancům legislativní, administrativní a informační podpora.

21. Jmenování postdoktorandů (Kód)	+/-	<p>Na UPCE není jasně definováno postavení začínajících AVP na postdoktorských pozicích a plánován jejich další kariérní rozvoj. Postdoktorská pozice (tj. do 5 let od absolvování doktorského studia) je dle VMP UPCE součástí kvalifikačního stupně „odborný asistent“ (či ekvivalent v případě vědeckého pracovníka). Podpora těchto mladých pracovníků je probíhá v souladu s celouniverzitním strategickým dokumentem „Systém stimulace k výzkumné činnosti studentů a mladých akademických výzkumných pracovníků“.</p>	<p>V rámci nového nastavení adaptačního procesu na UPCE bude jedna část zacílena na adaptaci a intenzivnější podporu těchto začínajících AVP.</p>
<b>Pracovní podmínky a sociální zabezpečení</b>			
22. Uznání profese	+/+	<p>Není. Tvůrčí vědecká práce a zastávané pozice, jakož i zaměstnání ve vysokoškolském prostředí a na UPCE obecně, se těší velké společenské úctě a kreditu. Rovné postavení a přístup k profesionalitě vědeckých pracovníků na UPCE, včetně začínajících AVP a studentů DSP, kteří se aktivně do VaVaI činností zapojují, ctí vizi a misi univerzity a je zajištěno jak vnějšími, tak vnitřními základními legislativními normami. Analýza neprokázala slabé místo, nicméně UPCE považuje toto téma za důležité.</p> <p><b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 111/1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů</li> <li>• Statut Univerzity Pardubice</li> <li>• Etický kodex Univerzity Pardubice</li> <li>• Kodex dobré výzkumné praxe Univerzity Pardubice</li> <li>• Systém stimulace k výzkumné činnosti studentů a mladých akademických a výzkumných pracovníků</li> <li>• Disciplinární řád pro studenty Univerzity Pardubice</li> <li>• Kolektivní smlouva</li> <li>• Pracovní řád - Směrnice 18/2007</li> </ul>	<p>UPCE nebude ve fázi implementace navrhopvat žádné zvláštní akce k tomuto bodu. Bude je i nadále podporovat své zaměstnance v rozvoji jejich profesního zaměření, respektovat je a udržovat pověst kvalitní vysokoškolské instituce, zjišťovat zpětnou vazbu v rámci pravidelných hodnotících rozhovorů se zaměstnanci, resp. školitelů se studenty DSP.</p>

		<p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b>  86% z respondentů se domnívá, že je s nimi zacházeno stejně jako s ostatními zaměstnanci.  88% z respondentů se domnívá, že si jejich práce na pracovišti váží.</p>	
23. Výzkumné prostředí	+/+	<p>Není.  Univerzita disponuje moderním vědeckým a studijním zázemím a rozsáhlým souborem špičkových, do nichž investovala v posledních letech významný objem finančních prostředků, v souladu s plánem dlouhodobého rozvoje. Podporuje vědce a jejich týmy v zapojení do nejrůznějších projektových výzev. Zaměstnanci mají k dispozici širokou škálu projektových a podpůrných služeb a možnosti dalšího vzdělávání. Analýza neprokázala slabé místo, nicméně UPCE považuje toto téma za důležité.</p> <p><b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice na období 2016 – 2020</li> <li>• Plán realizace strategického záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice pro rok 2020</li> <li>• Strategický záměr Univerzity Pardubice na období od roku 2021</li> <li>• Uzavírání smluvních vztahů na Univerzitě Pardubice – Směrnice č. 13/2014</li> <li>• Koordinace a administrace projektů na Univerzitě Pardubice– Směrnice č. 1/2013</li> <li>• Interní rozvojová soutěž – Směrnice č. 3/2018</li> <li>• Studentská grantová soutěž – ročně vydávaná</li> <li>• Evidence výsledků tvůrčí činnosti zaměstnanců a studentů Univerzity Pardubice v interním informačním systému OBD – Směrnice č. 3/2019, 2/2015</li> <li>• Provádění doplňkové činnosti na Univerzitě Pardubice– Směrnice č. 6/2019</li> <li>• Plán udržitelnosti aktivit proof-of-concept – Opatření č. 2/2019</li> <li>• Pravidla pro přiznání tvůrčího volna – Směrnice č. 11/2003</li> </ul>	<p>UPCE nebude ve fázi implementace navrhopvat žádné zvláštní akce k tomuto bodu.  Bude i nadále systematicky podporovat rozvoj vědecké infrastruktury a získávat operativními, řídicími a kontrolními mechanismy zpětnou vazbu k naplňování tohoto principu Charty.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Hospodaření s dlouhodobým majetkem Univerzity Pardubice - Směrnice č. 2/2017</li> </ul> <p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b>  77% z respondent je plně nebo převážně spokojeno s podporou VaV ze strany UPCE a fakult.  88% z respondentů je spokojeno s kvalitou pracovního prostředí na UPCE.  90% z respondentů je spokojeno s technickým vybavením na UPCE.</p>	
24. Pracovní podmínky	+/+	<p>Není.  Analýza neprokázala slabé místo.  UPCE dostatečně pokrývá jak systémově, tak legislativně i provozně tuto problematiku.  Vytváří základní rámec poskytovaným pracovním podmínkám na UPCE a pracovních-právním vztahům, sjednávaným se zaměstnanci včetně AVP (např. v otázkách rozsah úvazku, flexibility pracovní doby, čerpání dovolené či tvůrčího volna atd.).  Kromě toho UPCE poskytuje zaměstnancům řadu dalších služeb a benefitů k čerpání za stejných podmínek pro všechny zaměstnance i podle individuálních potřeb.  Možnosti intenzivnějšího využívání tvůrčího volna, tzv. Sabbatical leave, komplikuje na některých fakultách obtížná zastupitelnost při výuce či úvazky na projektech.</p> <p><b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů</li> <li>Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce</li> <li>Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti</li> <li>Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů</li> <li>Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění</li> <li>Zákon č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů</li> <li>Statut Univerzity Pardubice</li> </ul>	<p>Univerzita bude i nadále dbát a aktivně podporovat svými operativními, řídicími a kontrolními mechanismy rozvoj pracovních podmínek svých zaměstnanců a rovněž získávat od nich zpětnou vazbu k naplňování tohoto principu Charty.  Na fakultní úrovni budou rozpracovány možnosti a plán realizace tvůrčího volna pro ty AVP, kteří splňují stanovené podmínky pro jeho realizaci.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice na období 2016 – 2020</li> <li>• Plán realizace strategického záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice pro rok 2020</li> <li>• Strategický záměr Univerzity Pardubice na období od roku 2021</li> <li>• Systém stimulace k výzkumné činnosti studentů a mladých akademických a výzkumných pracovníků</li> <li>• Pracovní řád - Směrnice 18/2007</li> <li>• Kolektivní smlouva</li> <li>• Vnitřní mzdový předpis – Úplné znění Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Pardubice</li> <li>• Pravidla pro přiznání tvůrčího volna – Směrnice č. 11/2003</li> <li>• Organizační pravidla pro nakládání s látkami vysoce toxickými, toxickými a žiravými na Univerzitě Pardubice – Směrnice č. 1/2016</li> <li>• Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v laboratořích Univerzity Pardubice – Směrnice č. 8/2013</li> <li>• Stanovení zabezpečení požární ochrany na Univerzitě Pardubice - Působnost pro Zaměstnance, studenty a osoby, zdržující se v prostorách objektů a areálů Univerzity Pardubice – Směrnice č. 12/2014</li> <li>• Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů na Univerzitě Pardubice - Směrnice č. 4/2009</li> <li>• Seznámení zaměstnanců s informacemi na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – Příkaz č. 4/2004</li> <li>• Cestovní náhrady poskytované zaměstnancům</li> </ul> <p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b>  88% z respondentů je spokojeno s kvalitou pracovního prostředí na UPCE.  90% z respondentů je spokojeno s technickým vybavením na UPCE.  92% z respondentů vnímá, že práce na UPCE umožňuje vhodně sladit profesní a rodinný život.</p>	
--	--	---	--

		66% z respondentů je spokojeno s nefinančními benefity UPCE. 67% respondentů projevilo zájem o tvůrčí volno.	
25. Stabilita a stálost zaměstnání	+/-	Pracovní smlouvu na dobu určitou má uzavřenu významná část AVP, a to převážně na pozicích asistent a odborný asistent, resp. v případě začínajících AVP. Možnost získání smlouvy na dobu neurčitou má motivační charakter; tato změna je podmíněna dosažením kvalitních výsledků ve vědecké a pedagogické činnosti. Tyto podmínky se na jednotlivých fakultách liší a nejsou zakotveny v plánech individuálního rozvoje. Taková situace může zvláště u začínajících AVP vyvolávat pocit existenční nejistoty.	Vytvoření systému plánu individuálního rozvoje zaměstnanců přispěje k vyšší efektivitě a motivační funkci pracovních smluv uzavíraných na dobu určitou ve prospěch kvalifikačního růstu jednotlivce, a to zvláště v počáteční fázi jeho vědeckého a pedagogického působení. AVP bude mít k dispozici přesné informace o důvodech uzavírání pracovní smlouvy na dobu určitou již v rámci adaptačního procesu. Vedoucím pracovníkům bude poskytována v této oblasti logistická podpora ze strany OPM a HR manažera.
26. Financování a mzdy	-/+	Mzdový a motivační systém AVP je na UPCE nastaven v rámci poměrů ČR dobře. Ve výši mzdového ohodnocení však není UPCE dlouhodobě konkurenceschopná vůči zahraničním institucím, působícím v západní části EU. Tato disproporce se projevuje i v případě nových výzkumných center vzniklých v nedávné době v ČR a ve vztahu k regionálnímu školství ČR, kde došlo k výraznému nárůstu mezd. Tato situace dopadá převážně na začínající AVP a na budování jejich dlouhodobé vědecké kariéry na VŠ.  <b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce</li> <li>• Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti</li> <li>• Zákon č. 111/1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů</li> <li>• Statut Univerzity Pardubice</li> <li>• Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice na období 2016 – 2020</li> </ul>	Zajistit větší informovanost o mzdovém systému, kritériích a podmínkách odměňování a motivačních nástrojích zavedených na konkrétní fakultě a pracovišti. Využít disponibilní zdroje k postupnému systematickému zvyšování mzdové hladiny (s důrazem na kvalitativní kritéria odměňování) s cílem vytvořit konkurenceschopné prostředí i pro AVP ze západní části EU a z ekonomicky vyspělých mimoevropských zemí. Zlepšit systém finančního ohodnocení pro vědecky mimořádně výkonné začínající AVP.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plán realizace strategického záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice pro rok 2020</li> <li>• Strategický záměr Univerzity Pardubice na období od roku 2021</li> <li>• Systém stimulace k výzkumné činnosti studentů a mladých akademických a výzkumných pracovníků</li> <li>• Pracovní řád - Směrnice 18/2007</li> <li>• Kolektivní smlouva</li> <li>• Vnitřní mzdový předpis – Úplné znění Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Pardubice</li> <li>• Stipendijní řád Univerzity Pardubice</li> </ul> <p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b>  77% z dotázaných se domnívá, že je jejich vědecko-výzkumná činnost zohledněna v jejich hodnocení.  64% z dotázaných je spokojeno se svým finančním odhodnocením.  66% z respondentů je spokojeno s nefinančními benefity UPCE.  71% z respondentů považuje principy a pravidla hodnocení za dostatečně transparentní.</p>	
27. Rovnováha mezi pohlavími	+/-	<p>UPCE věnuje otázce zachování genderově vyváženému prostředí významnou pozornost. Otázka zastoupení žen a mužů na všech úrovních zaměstnaneckých a řídicích struktur je pravidelně sledována a statisticky vyhodnocována. Na některých fakultách a jejich organizačních součástech podle odbornosti přirozeně převládají na všech úrovních buď ženy (například Fakulta zdravotnických studií), nebo muži (fakulty technického zaměření).</p> <p><b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 111/1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů</li> <li>• Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce</li> <li>• Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti</li> <li>• Statut Univerzity Pardubice</li> </ul>	<p>Touto problematikou se rovněž (na základě předložených dlouhodobých exaktních dat) zabýval i Mezinárodní evaluační panel v rámci cyklického pětiletého hodnocení vědy a výzkumu na UPCE v září 2020. Závěry tohoto evaluačního šetření budou zohledněny v rámci přípravy strategického dlouhodobého udržení reprezentativní genderové rovnováhy a dokumentů UPCE pro období 2021+. Naplňování těchto strategií bude detailně ověřeno v rámci dalšího pětiletého evaluačního cyklu VaVal aktivit UPCE.</p> <p>I nadále budou pravidelně ročně v rámci hodnocení všech činností a výročních zpráv univerzity a fakult rovněž monitorována a analyzována data o vývoji genderové vyváženosti na úrovni univerzity i fakult, a to jak v manažerských pozicích, orgánech UPCE a</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice na období 2016 – 2020</li> <li>• Plán realizace strategického záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice pro rok 2020</li> <li>• Strategický záměr Univerzity Pardubice na období od roku 2021</li> <li>• Systém stimulace k výzkumné činnosti studentů a mladých akademických a výzkumných pracovníků</li> <li>• Etický kodex Univerzity Pardubice</li> <li>• Kolektivní smlouva</li> <li>• Vnitřní mzdový předpis – Úplné znění Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Pardubice</li> <li>• Pracovní řád - Směrnice 18/2007</li> <li>• Řád výběrového řízení Univerzity Pardubice</li> <li>• O zamezení sexuálního a genderově nevyrovnaného chování – směrnice č. 5/2019</li> </ul> <p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b>  Genderovou vyváženost na UPCE částečně potvrzuje genderová vyváženost dotazníkového šetření, kde z 603 respondentů bylo 48.9% žen a 50.9% mužů.  91% z respondentů se neseťkalo v posledních pěti letech s žádnou formou diskriminace.  86% z respondentů se domnívá, že je s nimi zacházeno stejně jako s ostatními zaměstnanci.</p>	fakult, tak podle struktury zaměstnanců i v rámci věkových skupin jednotlivých kategorií zaměstnanců.
28. Rozvoj kariéry	+/-	<p>Kariérní růst a zvyšování odborné úrovně zaměstnanců je jednou z hlavních priorit rozvoje VaVal činností univerzity.  Průběžně jsou potřeby v oblasti pedagogického i dalšího odborného vzdělávání AVP identifikovány, a to na úrovni fakult. Není pro tyto postupy stanoven celouniverzitní rámec. Vedoucím zaměstnancům na straně jedné, ani zaměstnancům na straně druhé, není k dispozici základní metodická podpora. Není zaveden ucelený systém kariérního vzdělávání, v rámci kterého by byl se zaměstnanci prostřednictvím</p>	Vytvoření systému plánů individuálního rozvoje zaměstnanců přispěje k vyšší efektivitě a motivační funkci pracovních smluv, včetně těch uzavíraných na dobu určitou ve prospěch kvalifikačního růstu jednotlivce, a to zvláště v počáteční fázi jeho vědeckého a pedagogického působení. AVP bude mít k dispozici přesné informace o důvodech uzavírání



		<p>vedoucího sjednáván plán individuálního rozvoje pro jeho další kariérní růst.</p> <p><b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Statut Univerzity Pardubice</li> <li>• Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice na období 2016 – 2020</li> <li>• Plán realizace strategického záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice pro rok 2020</li> <li>• Strategický záměr Univerzity Pardubice na období od roku 2021</li> <li>• Systém stimulace k výzkumné činnosti studentů a mladých akademických a výzkumných pracovníků</li> <li>• Etický kodex Univerzity Pardubice</li> <li>• Kodex dobré výzkumné praxe Univerzity Pardubice</li> <li>• Pracovní řád - Směrnice 18/2007</li> <li>• Kolektivní smlouva</li> <li>• Vnitřní mzdový předpis – Úplné znění Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Pardubice</li> <li>• Řád výběrového řízení Univerzity Pardubice</li> </ul> <p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b></p> <p>63% z respondentů se domnívá, že má na své pozici možnost kariérního růstu.</p> <p>60% z respondentů odpovědělo, že s nimi v minulosti vedoucí diskutoval jejich kariérní rozvoj.</p> <p>79% z respondentů má pocit, že se má v rámci svého profesního rozvoje na koho obrátit.</p>	<p>pracovní smlouvy na dobu určitou již v rámci adaptačního procesu.</p> <p>Větší pozornost bude věnována koordinaci systému vzdělávání a nabídce témat proškolení AVP v klíčových kompetencích, v souladu s jejich plány individuálního rozvoje.</p> <p>Vedoucím pracovníkům bude poskytována logistická podpora ze strany OPM a HR manažera.</p>
29. Hodnota mobility	+/-	<p>Třebaže analýza v této oblasti neindikuje výrazné disproporce, UPCE považuje za nutné váhu mezinárodních vědeckých mobilit (zvláště těch dlouhodobých) výrazně zvýšit. Jedná se o významný prvek v plánu individuálního rozvoje AVP.</p>	<p>UPCE nebude ve fázi implementace navrhovat žádné zvláštní akce k tomuto bodu, neboť této otázce bude věnována samostatná aktivita v rámci realizace Akčního plánu internacionalizace, jehož plnění bude analyzovat následný „Monitoring Internationalization of Czech Higher Education“ (MICHE).</p>

		<p><b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Statut Univerzity Pardubice</li> <li>• Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice na období 2016 – 2020</li> <li>• Plán realizace strategického záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice pro rok 2020</li> <li>• Strategický záměr Univerzity Pardubice na období od roku 2021</li> <li>• Systém stimulace k výzkumné činnosti studentů a mladých akademických a výzkumných pracovníků</li> <li>• Pracovní řád - Směrnice 18/2007</li> <li>• Kolektivní smlouva</li> <li>• Vnitřní mzdový předpis – Úplné znění Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Pardubice</li> <li>• Akční plán Internacionalizace Univerzity Pardubice</li> <li>• Uznávání vysokoškolského vzdělání a kvalifikace dosažené na zahraniční vysoké škole Univerzitou Pardubice - Směrnice č. 2/2007</li> <li>• Pravidla pro posuzování zahraničního středoškolského a vysokoškolského vzdělání v rámci přijímacího řízení na Univerzitě Pardubice - Směrnice č. 11/2019 Cestovní náhrady poskytované zaměstnancům</li> <li>• Pravidla pro přiznání tvůrčího volna – Směrnice č. 11/2003</li> </ul> <p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b>  94% z respondentů se domnívá, že podpora mobility ze strany UPCE je dostačující.  55% z respondentů mobilitu na UPCE využili.  10% z respondentů nepovažuje zahraniční mobilitu za důležitou pro další kariérní rozvoj.</p>	<p>Touto problematikou se rovněž (na základě předložených dlouhodobých exaktních dat) zabýval i Mezinárodní evaluační panel v rámci cyklického pětiletého hodnocení vědy a výzkumu na UPCE v září 2020. Závěry tohoto evaluačního šetření budou zohledněny v rámci přípravy strategických dokumentů UPCE pro období 2021+. Naplňování těchto strategií bude detailně prověřováno v rámci dalšího pětiletého evaluačního cyklu VaVal aktivit UPCE .</p>
30. Přístup k odbornému poradenství	+/-	<p>Možnost přístupu k odbornému poradenství existuje, ale není jednoznačně specifikována ani koordinována. Univerzita Pardubice poskytuje na celouniverzitní úrovni odborné informační a poradenské služby českým i zahraničním studentům DSP a zaměstnancům zejména prostřednictvím pracovníků odborných útvarů</p>	<p>UPCE bude zvyšovat míru informovanosti o dostupných poradenských službách zaměstnancům a studentům DSP.</p>

		<p>rektorátu a celouniverzitních útvarů (zejména OPM, ORMV, OVTČ, CTTZ, dále CITS, UK) včetně možnosti využití služeb Akademické poradny a Kariérního centra. FF a FES navíc oskytují další poradenskou podporu v rámci svých informačních a poradenských center.</p> <p>Poradenství či realizované skupinové aktivity ať u studentů či zaměstnanců UPCE prokazují, že mají pozitivní vliv na kvalitu studia či vykonávanou profesi, vedou k celkovému rozvoji osobnostních kompetencí a zvyšují kvalitu a motivovanost v oblastech profesního či studijního výkonu.</p> <p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b> 79% z respondentů má pocit, že se má v rámci svého profesního rozvoje na koho obrátit.</p>	<p>Rozšíření kariérního poradenství a podpory Kariérního centra a HR manažera i na případné zájemce z řad zaměstnanců a mladých AVP.</p> <p>Rozvíjet mentoringový systém pro DSP studenty a postdoktorské pracovníky.</p>
31. Práva a duševní vlastnictví	+/+	<p>Není.</p> <p>Ochrana práv duševního vlastnictví je na UPCE dlouhodobě věnována pozornost.</p> <p>Služby a vzdělávání v oblasti ochrany duševního vlastnictví a transferu technologií zajišťuje od svého vzniku v roce 2012 Centrum transferu technologií a znalostí UPCE (CTTZ). Systematicky poskytuje konzultační činnost a organizuje přednášky, semináře, workshopy a další typy akcí pro akademické, vědecké a administrativní pracovníky a studenty za účelem zvýšení povědomí v oblasti ochrany duševního vlastnictví a komercializace výsledků VaV. Témata vycházejí z konkrétních identifikovaných potřeb.</p> <p>Analýza neprokázala slabé místo, přesto UPCE považuje toto téma za důležité.</p> <p><b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 50/2019 o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů</li> <li>• Zákon č. 111/1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů</li> <li>• Zákon č. 130/2002 Sb. - Zákon o podpoře výzkumu a vývoje z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů</li> <li>• Etický kodex Univerzity Pardubice</li> <li>• Kodex dobré výzkumné praxe Univerzity Pardubice</li> </ul>	<p>UPCE nebude ve fázi implementace navrhovat žádné zvláštní akce k tomuto bodu.</p> <p>Bude posilovat povědomí AVP, zvláště studentů DSP a nově příchozích AVP, v otázkách etiky výzkumu a právní ochrany.</p> <p>Zahrne výrazněji základní hodnoty a etické principy VaVaI práce včetně ochrany práv duševního vlastnictví a autorského práva do adaptačního procesu začínajících AVP.</p> <p>Nadále bude poskytovat v této oblasti AVP služby a poradenskou podporu CTTZ.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pracovní řád - Směrnice 18/2007</li> <li>• Kolektivní smlouva</li> <li>• Opatření na ochranu osobních údajů na Univerzitě Pardubice – Směrnice č. 2/2018</li> <li>• Spisový řád Univerzity Pardubice – Směrnice č. 4/2013</li> <li>• Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací – Směrnice č. 7/2019</li> <li>• Ochrana práv duševního vlastnictví - Směrnice č. 1/2014</li> <li>• Provádění doplňkové činnosti na Univerzitě Pardubice– Směrnice č. 6/2019</li> <li>• Statut Rady pro komercializaci Univerzity Pardubice – Směrnice č. 1/2019</li> <li>• Disciplinární řád pro studenty Univerzity Pardubice</li> </ul> <p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b>  88% z respondentů se nesetkalo v posledních 5 letech z jakoukoliv formou porušování autorských práv či duševního vlastnictví.  93% z respondentů se domnívá, že UPCE /fakulta dostatečně dbá na ochranu duševního vlastnictví a autorských práv.</p>	
32. Spoluautorství	+/+	<p>Není.</p> <p>Základní rámec pro přístup k autorství a spoluautorství a udržování dobré praxe ve VaVal upravuje Zákon o VŠ a základní dokumenty UPCE (Etický kodex, Kodex dobré výzkumné praxe Statut UPCE atp.) Správné a korektní postupy spoluautorství jsou tradičně a přirozeně podporovány, přizpůsobeny akademické tradici publikování a prezentaci výsledků s ohledem na specifika dané vědní disciplíny a oboru. Již studenti jsou vedeni svými školiteli a vyučujícími k aktivnímu publikování svých výsledků a autorských prací.</p> <p>Analýza neprokázala slabé místo, přesto UPCE považuje toto téma za důležité.</p> <p><b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 50/2019 o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů</li> </ul>	<p>UPCE nebude ve fázi implementace navrhovat žádné zvláštní akce k tomuto bodu.</p> <p>Bude posilovat povědomí a informovanost AVP, zvláště studentů DSP a nově příchozích AVP, v otázkách etiky výzkumu a postupů při spoluautorství.</p> <p>Zahrne tuto problematiku do adaptačního procesu začínajících AVP.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 111/1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů</li> <li>• Zákon č. 130/2002 Sb. - Zákon o podpoře výzkumu a vývoje z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů</li> <li>• Etický kodex Univerzity Pardubice</li> <li>• Kodex dobré výzkumné praxe Univerzity Pardubice</li> <li>• Pracovní řád - Směrnice 18/2007</li> <li>• Kolektivní smlouva</li> </ul> <p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b>  88% z respondentů se nesetkalo v posledních 5 letech z jakoukoliv formou porušování autorských práv či duševního vlastnictví.  93% z respondentů se domnívá, že UPCE /fakulta dostatečně dbá na ochranu duševního vlastnictví a autorských práv.</p>	
33. Výuka	-/+	<p>Vysokoškolské vzdělávání je založeno na funkčním propojení tvůrčí činnosti s činností vzdělávací, což vyplývá i ze základních dokumentů a poslání vysoké školy (viz Zákon o VŠ a Statut UPCE). Výzkum a tvůrčí činnosti na fakultách univerzity korespondují s oblastmi, v nichž AVP realizují svoji pedagogickou činnost. Vyváženost všech vykonávaných tvůrčích činností je přirozeným předpokladem výkonu zaměstnání. U mladých AVP je zapojení do výuky součástí jejich kariérního rozvoje.</p> <p>Je v kompetenci vedoucího zaměstnance (útvary, vědeckého týmu či projektu) tuto vyváženost zajistit, zohledňovat při přidělování a organizaci práce a výuky zajišťované útvarem dle studijních plánů jednotlivých SP, při stanovování dalších úkolů pracoviště – včetně výzkumných, či administrativně-provozních, zohledňovat je v hodnocení a odměňování zaměstnance, podporovat pracovníka v získávání dalších informací, zkušeností a dovedností k tomu (mobilitou, dalším vzděláváním apod.) a celkově umožněním jeho dalšího osobního, pracovního a odborného rozvoje.</p> <p>Nadměrné požadavky na vyšší výukovou činnost mohou být příčinou vzniku omezujících podmínek rozvoje vědecké aktivity na některých pracovištích, zvláště v případě začínajících AVP.</p>	<p>UPCE zajistí vyváženost rozsahu pedagogických, tvůrčích a výzkumných činností na jednotlivých fakultách s ohledem na funkční zařazení konkrétních AVP.</p> <p>Bude výrazněji využívat pro přímou výuku potenciál vědeckých pracovníků s mimořádnými výsledky základního či aplikovaného výzkumu a využívat společnou výuku pro několik studijních programů, pokud to kurikula dovolují.</p> <p>V rámci adaptačního procesu zavést systematické proškolení začínajících AVP pro zvládnutí pro ně nových klíčových kompetencí.</p> <p>Pro snadnější zvládnutí výukových aktivit zajistit pravidelně fungující systém proškolení v nových postupech a pomůckách pro výuku i vědecko-výzkumnou a projektovou činnost (ICT systémy, nástroje pro dálkovou výuku-MOODle atp.).</p>

		<p><b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 111/1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů</li> <li>• Zákon č. 130/2002 Sb. - Zákon o podpoře výzkumu a vývoje z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů</li> <li>• Statut Univerzity Pardubice</li> <li>• Etický kodex Univerzity Pardubice</li> <li>• Kodex dobré výzkumné praxe Univerzity Pardubice</li> <li>• Pracovní řád - Směrnice 18/2007</li> </ul> <p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b>  65% z respondentů dotázaných se domnívá, že je jejich pedagogická činnost zohledněna v jejich hodnocení.  58% z respondentů vnímá, že při zajišťování výuky nemá prostor věnovat se vědě.</p>	
34. Stížnosti a odvolání	+/-	<p>Legislativně i organizačně jsou postupy podávání a vyřizování stížností na UPCE nastaveny.  Analýza potvrdila určitou důvěru v dostatečné prošetření případné stížnosti, ale rozdílně u jednotlivých fakult. Nedostatečně jsou známy procesní detaily, kam konkrétně případnou stížnost podat a jak bude probíhat následné šetření.</p> <p><b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Statut Univerzity Pardubice</li> <li>• Pracovní řád - Směrnice 18/2007</li> <li>• Kolektivní smlouva</li> <li>• Etický kodex Univerzity Pardubice</li> <li>• Kodex dobré výzkumné praxe Univerzity Pardubice</li> <li>• Jednací řád Etické komise Univerzity Pardubice, opatření rektora č. 3/2019</li> <li>• Disciplinární řád pro studenty Univerzity Pardubice</li> <li>• Vnitřní kontrolní systém na Univerzitě Pardubice - Směrnice č. 29/2005</li> </ul>	UPCE zvýší informovanost o procesech a místě, kam je možné podat stížnost.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Činnost referátu interního auditu, kontroly a vyřizování stížností na Univerzitě Pardubice - Směrnice č. 3/2009</li> </ul> <p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b> 59% z respondentů ví, kam podat případnou stížnost. 78% z respondentů se domnívá, že by případná stížnost byla dostatečně prošetřena.</p>	
35. Účast v rozhodovacích subjektech	-/+	<p>Z hlediska možné účasti v rozhodovacích subjektech je UPCE v souladu s platnou legislativou i ustanovením Charty a Kodexu. Problém, vyplývající z analýzy a dotazníkového šetření, se týká skutečnosti, že vědečtí pracovníci, zaměstnaní explicitně pouze k výkonu VaVal činností v projektových týmech, se de iure nestávají členy akademické obce a nemají právo podílet se na rozhodovacích procesech prostřednictvím volených akademických senátů (nemají právo volit ani být voleni). Tento problém se týká jednotlivých fakult v různé míře.</p> <p><b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Zákon č. 111/1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů</li> <li>Statut Univerzity Pardubice</li> <li>Pracovní řád - Směrnice 18/2007</li> <li>Organizační řád Univerzity Pardubice – Směrnice č. 4/2017</li> </ul> <p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b> Pouze 34% z respondentů se domnívá, že má možnosti ovlivnit dění na UPCE.</p>	<p>UPCE se zaměří na podporu interní komunikace a nastavení takových nástrojů, které umožní posílit informovanost mezi pracovníky o možnostech poskytování zpětné vazby a podílení se na řízení i rozvoji činností na UPCE .</p> <p>Je nanejvýš žádoucí, aby vědečtí pracovníci, kteří svým vědeckým výkonem výrazně přispívají k rozvoji UPCE , byli zastoupeni v příslušných informačních, poradních a rozhodovacích orgánech příslušných pracovišť, aby mohli hájit a podporovat své individuální a kolektivní zájmy na profesionální úrovni a účinně přispívat k činnosti těchto pracovišť.</p> <p>Bude provedena analýza stavu na jednotlivých součástech univerzity (míra zastoupení vědeckých pracovníků v celkovém počtu AVP) a navrženo řešení v souladu s tímto bodem Charty.</p>
<b>Vzdělání a rozvoj</b>			
36. Vztahy s dohlížejícími osobami	+/-	<p>Pravidelná komunikace a poskytování odborné zpětné vazby nejsou strukturovány, jsou prováděny pouze dle podmínek konkrétního týmu a pracoviště.</p> <p>Studenti DSP jsou vedeni svými školiteli, kteří sledují jejich odborný růst. Ten je dle Studijního a zkušebního řádu a vnitřních norem fakult</p>	<p>Implementace metodické podpory pravidelné komunikace mezi vedoucím a zaměstnancem.</p> <p>Podpora zavedení mentoringového systému pro studenty DSP a postdoktorské pracovníky.</p>

		<p>pravidelně monitorován. Zároveň jsou studenti DSP zapojováni do výuky, vědecké práce a projektů, aby si osvojili dovednosti v oblasti tvůrčích činností svých konkrétních odborných specializací, jako předpoklad pro jejich další kvalifikační růst. Prozatím není implementován a systematicky rozšířen mentoringový systém jejich podpory.</p> <p>V rámci adaptačního procesu je prováděno hodnocení nových zaměstnanců, které přispívá ke zlepšení komunikace mezi zaměstnanci a jejich vedoucími, ke zkvalitnění práce s novými zaměstnanci a k možnosti event. včasného zachycení a řešení problémů před skončením zkušební doby.</p> <p><b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vnitřní mzdový předpis – Úplné znění Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Pardubice</li> <li>• Pracovní řád - Směrnice 18/2007</li> <li>• Studijní a zkušební řád pro DSP studenty a další vnitřní normy Univerzity Pardubice a fakult</li> </ul> <p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b></p> <p>60% z respondentů uvedlo, že s nimi v minulosti vedoucí diskutoval jejich kariérní rozvoj.</p> <p>79% z respondentů má pocit, že se má v rámci svého profesního rozvoje na koho obrátit.</p>	<p>Výraznější metodické zapojení a podpora OPM a HR manažera do adaptačních procesů, kariérního plánování a na pomoc vedoucím i zaměstnancům v této oblasti.</p>
37. Povinnosti spojené s kontrolou a řízením	+/-	<p>Základní rámec pro vztahy, práva a povinnosti, odpovědnosti a komunikaci mezi zaměstnancem a jeho vedoucím, vedoucím projektu či týmu a členů týmu a motivační nástroje stanoví vnitřní předpisy a normy univerzity.</p> <p>Systém hodnocení, kontroly a řízení AVP, včetně začínajících, je organizován na úrovni fakult. Není k dispozici celouniverzitní strategie.</p> <p><b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce</li> <li>• Statut Univerzity Pardubice</li> </ul>	<p>UPCE vytvoří celouniverzitní rámec pro systém pravidelného hodnocení zaměstnanců a poskytování obousměrné zpětné vazby.</p> <p>Podpora zavedení mentoringového systému pro studenty DSP a postdoky.</p> <p>Intenzivnější využívání již zavedeného celouniverzitního informačního systému HAP-pi, který poskytuje komplexní data pro hodnocení AVP.</p> <p>Využití datových skladů k vytvoření fakultních modelů hodnocení.</p>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice na období 2016 – 2020</li> <li>• Plán realizace strategického záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice pro rok 2020</li> <li>• Strategický záměr Univerzity Pardubice na období od roku 2021</li> <li>• Systém stimulace k výzkumné činnosti studentů a mladých akademických a výzkumných pracovníků</li> <li>• Etický kodex Univerzity Pardubice</li> <li>• Kodex dobré výzkumné praxe Univerzity Pardubice</li> <li>• Pracovní řád - Směrnice 18/2007</li> <li>• Organizační řád Univerzity Pardubice – Směrnice č. 4/2017</li> <li>• Vnitřní mzdový předpis – Úplné znění Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Pardubice Pravidla systému zajišťování a hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností Univerzity Pardubice</li> </ul> <p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b>  77% z respondentů, kteří se věnují řídicím a koordinačním činnostem, uvedlo, že má pro tyto činnosti dostatečný prostor.  69% z respondentů uvedlo, že mají prostor věnovat se svým služebně mladším kolegům.  Pouze 36% z respondentů si myslí, že je činnost rozvoje mladších kolegů zohledněna při jejich hodnocení.</p>	Podpora vedoucích zaměstnanců včetně dalšího vzdělávání v manažerských dovednostech a kompetencích pro vedení týmu.
38. Nepřetržitý profesní rozvoj	+/-	Univerzita se snaží zlepšit systematické podmínky pro kvalifikační růst nejenom akademických pracovníků, ale též pro průběžné doplňování a zvyšování kvalifikace a kompetencí ostatních zaměstnanců univerzity, stejně jako kompetencí při výkonu specifických, např. vedoucích, manažerských či samosprávných funkcí zaměstnanců. Vzdělávání zaměstnanců UPCE probíhá v dostatečném rozsahu, ale není systematicky organizováno v souladu s kariérním plánováním. <p><b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Statut Univerzity Pardubice</li> </ul>	UPCE vytvoří systém pravidelného rozvoje klíčových kompetencí AVP koordinovaného s plánem individuálního rozvoje zaměstnanců a poskytujícího větší prostor začínajícím AVP. Vytvoří 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).

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice na období 2016 – 2020</li> <li>• Plán realizace strategického záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice pro rok 2020</li> <li>• Strategický záměr Univerzity Pardubice na období od roku 2021</li> <li>• Rámec výzkumných aktivit Univerzity Pardubice</li> <li>• Systém stimulace k výzkumné činnosti studentů a mladých akademických a výzkumných pracovníků</li> <li>• Pracovní řád - Směrnice 18/2007</li> <li>• Výroční zprávy, analýzy a hodnocení Univerzity Pardubice</li> <li>• Pravidla pro přiznání tvůrčího volna – Směrnice č. 11/2003</li> <li>• Rámcová pravidla pro habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem na Univerzitě Pardubice – směrnice č. 3/2017</li> <li>• Řád celoživotního vzdělávání Univerzity Pardubice</li> </ul> <p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b>  83% z respondentů se domnívá, že UPCE poskytuje dostatečné možnosti pro další vzdělávání a profesní rozvoj.  84% z respondentů se v posledních 5 letech zúčastnilo vzdělávací aktivity v rámci svého rozvoje na UPCE.</p>	Vytvoří nabídku individuálního rozvoje dlouhodobě působících vedoucích zaměstnanců a pracovníků věnujících se v mentorském systému DSP studentům a začínajícím AVP, a to s ohledem na schopnosti a dovednosti již získané a oborová specifika jejich profesního působení. Efektivněji využívat již existující informační systém HAP-pi a Portál vzdělávání UPCE.
39. Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumníků	+/-	Univerzita Pardubice vytváří podmínky pro kariérní růst a profesní rozvoj svých zaměstnanců. Zvyšování odborné úrovně zaměstnanců, rozvoj dovedností a schopností obecně uplatnitelných na trhu práce i specifických pro zastávanou pozici, probíhá především účastí zaměstnanců na školeních v ČR i v zahraničí, pořádáním odborných kurzů přímo na půdě univerzity, či umožněním studia při zaměstnání či praxi. Systém vzdělávání a proškolení je na UPCE k dispozici, ale není koordinován s individuálními plány rozvoje zaměstnanců a potřebami pracoviště. Úroveň dosažených kompetencí a jejich přínos pro rozvoj pracoviště nejsou pravidelně vyhodnocovány.	V rámci systematických vzdělávacích aktivit, podporujících individuální rozvoj AVP, definovat a nabízet témata, potřebná pro větší skupiny AVP a tyto aktivity koordinovat s plány individuálního rozvoje zaměstnanců. Zahrnout DSP studenty a začínající AVP z různých výzkumných skupin do možnosti využít vzdělávací nabídku UPCE v souladu s plánovaným jejich dalším rozvojem a doporučením školitele či mentora. Nabízet relevantní vzdělávací program pro vedoucí pracovníky a mentory.

		<p><b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Statut Univerzity Pardubice</li> <li>• Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice na období 2016 – 2020</li> <li>• Plán realizace strategického záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice pro rok 2020</li> <li>• Strategický záměr Univerzity Pardubice na období od roku 2021</li> <li>• Rámec výzkumných aktivit Univerzity Pardubice</li> <li>• Systém stimulace k výzkumné činnosti studentů a mladých akademických a výzkumných pracovníků</li> <li>• Pracovní řád - Směrnice 18/2007</li> <li>• Výroční zprávy, analýzy a hodnocení Univerzity Pardubice</li> </ul> <p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b>  63% z respondentů se domnívá, že má na své pozici možnost kariérního růstu  84% z respondentů se domnívá, že jim UPCE a fakulty poskytují dostatečné možnosti pro další vzdělávání a profesní rozvoj  84% z respondentů využilo v posledních 5 letech nějakou vzdělávací aktivitu  60% z respondentů odpovědělo, že s nimi v minulosti vedoucí diskutoval jejich kariérní rozvoj.</p>	<p>Začlenit vzdělávací aktivity do adaptačního procesu nových AVP, směřujícího k jejich rychlejšímu zapojení do pracovního prostředí.</p> <p>V rámci tohoto adaptačního procesu vznikne sada školení a vzdělávacích aktivit (závislá na potřebách konkrétní pozice, kterou bude zaměstnanec vykonávat), které nově nastupující zaměstnanec během zkušební doby absolvuje. Jejich průběh bude konzultován s vedoucím pracovníkem, který bude průběh adaptačního procesu vyhodnocovat.</p>
40. Kontrola	+/-	<p>Legislativní a provozní podmínky pro otázky výkonu pracovních povinností jsou na UPCE dobře nastaveny.</p> <p>Z nich vyplývá, že v otázkách výkonu pracovních povinností je tedy primárně a formálně určenou osobou každému pracovníku jeho nadřízený – vedoucí zaměstnanec, případně vedoucí týmu, a to dle organizační struktury či zařazení projektové činnosti v rámci ní (viz Organizační řád a Statuty UPCE a fakult).</p> <p>U DSP studentů tuto roli přejímá školitel – DSP studium a postupy ustanovení školitelů jsou upraveny specifickými vnitřními normami fakult. Vždy se jedná o zkušené AVP, kteří jsou kompetentní</p>	<p>UPCE navrhne celouniverzitní rámec a ověřit funkční mentoringový systém pro studenty DSP a začínající AVP. Zohlednit tuto aktivitu v rámci jejich plánu individuálního rozvoje.</p> <p>Zlepší podporu vedoucím zaměstnancům pro výkon jejich manažerských povinností. Vytvořit plán posílení manažerských dovedností těch AVP, kteří nově nastupují do vedoucích funkcí (vedení vědeckých týmů, kateder, ústavů, fakult, univerzity).</p>

		<p>pro odborné i pracovní-právní vedení studenta. Takové vedení DSP studentů je zároveň zohledněno a je součástí hodnocení daného AVP. Předávání zkušeností a různé formy mentoringu mezi zkušenými pracovníky (vedoucími vědeckých týmů, školiteli apod.) a mladými AVP přirozeně fungují, s ohledem na oborová specifika jednotlivých fakult. UPCE nemá nastaven souhrnný rámec pro mentoringové aktivity a jejich časový harmonogram.</p> <p><b>Zákonné a univerzitní předpisy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 111/1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů</li> <li>• Zákon č. 130/2002 Sb. - Zákon o podpoře výzkumu a vývoje z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů</li> <li>• Statut Univerzity Pardubice</li> <li>• Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice na období 2016 – 2020</li> <li>• Plán realizace strategického záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Univerzity Pardubice pro rok 2020</li> <li>• Strategický záměr Univerzity Pardubice na období od roku 2021</li> <li>• Rámec výzkumných aktivit Univerzity Pardubice</li> <li>• Systém stimulace k výzkumné činnosti studentů a mladých akademických a výzkumných pracovníků</li> <li>• Pracovní řád - Směrnice 18/2007</li> <li>• Organizační řád Univerzity Pardubice – Směrnice č. 4/2017</li> <li>• Pravidla systému zajišťování a hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností Univerzity Pardubice</li> <li>• Zpráva o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností Univerzity Pardubice</li> <li>• Dodatek ke Zprávě o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností Univerzity Pardubice</li> <li>• Výroční zprávy, analýzy a hodnocení Univerzity Pardubice</li> </ul>	
--	--	---	--

		<p><b>Podpůrné výsledky dotazníkového šetření:</b> 77% z respondentů, kteří se věnují řídicím a koordinačním činnostem, uvedlo, že má pro tyto činnosti dostatečný prostor. 69% z respondentů uvedlo, že mají prostor věnovat se svým služebně mladším kolegům. Pouze 36% z respondentů si myslí, že je činnost rozvoje mladších kolegů zohledněna při jejich hodnocení. 79% z respondentů má pocit, že se má v rámci svého profesního rozvoje na koho obrátit.</p>	
--	--	---	--