

TEMPLATE 4: ACTION PLAN

Case number: 2018CZ327383
Name Organisation under review: J. E. Purkyně University in Ústí nad Labem
Organisation's contact details: Mrs. Bohumila Vykoukova, MSc., e-mail contact: bohumila.vykoukova@ujep.cz

SUBMISSION DATE: 25TH JULY 2018

DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE: 26TH JULY 2018

1. ORGANISATIONAL INFORMATION

*Please provide a limited number of key figures for your organisation. Figures marked * are compulsory.*

STAFF & STUDENTS	FTE
Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, Ph.D. students either full-time or part-time involved in research	410,4
Of whom are international (i.e. foreign nationality)	38
Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation)	0
Of whom are women	153.9
Of whom are stage R3 or R4 = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor.	128.5
Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level	258.8
Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level	284
Total number of students (if relevant)	8252 (31 Sept. 2018)
Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff)	853.7
RESEARCH FUNDING (figures for most recent fiscal year)	€
Total annual organisational budget	3.301.541,1
Annual organisational direct government funding (designated for research)	2.583.888,5
Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding)	2.671.824,1
Annual funding from private, non-government sources, designated for research	631.207,04
ORGANISATIONAL PROFILE (a very brief description of your organisation, max. 100 words)	
UJEP je veřejnou VŠ působící v regionu severních Čech. Byla zřízena zákonem č. 314/91 Sb. v roce 1991. Dnes je univerzitou s osmi fakultami technického, přírodovědeckého, uměleckého i společenského zaměření. Má ambici naplňovat svou společenskou a inovační funkci v rámci regionu. Buduje spolupráci s průmyslem, veřejnou sférou i neziskovými organizacemi. Tvůrčí a vědecké týmy UJEP se tematicky zaměřují na dvě hlavní vědecké oblasti: 1) Materiály a technologie pro životní prostředí a kvalitu života, 2) Roli regionu a města v komplexu současných společenských a ekonomických výzev.	

2. STRENGTHS AND WEAKNESSES OF THE CURRENT PRACTICE:

Please provide an overview of the organisation in terms of the current strengths and weaknesses of the current practice under the four thematic headings of the Charter and Code at your organization.

Thematic heading of the Charter and Code	STRENGTHS and WEAKNESSES
Ethical and professional aspects	Silné stránky: Princip svobody výzkumu je garantován národní legislativou, která je rozvedena Etickým kodexem UJEP a vnitřními předpisy. Dle dotazníkového šetření považují výzkumní pracovníci svobodu výzkumu v prostředí UJEP za dostatečnou. Princip nediskriminace je silně zakotven v legislativním prostředí UJEP. Slabé stránky: Mezi slabiny současné praxe na UJEP řadíme stávající systém hodnocení, který není dostatečně systémově a transparentně nastaven. Na stávající situaci má nemalý vliv nevyjasněnost kritérií hodnocení výzkumné organizace na národní úrovni. V současné době probíhá dlouhodobý proces změny hodnocení výzkumných organizací. K naplnění etického principu profesní odpovědnosti a profesního přístupu je třeba přesně definovat a komunikovat Strategii výzkumné činnosti UJEP, která je v současné době ve fázi přípravy. K šíření a využívání výsledků vědy a výzkumu neposkytuje UJEP pro pracovníky dostatečný servis (Centrum transferu technologií není zcela funkční), není ani jednotné metodické zázemí (chybí aktuální legislativní předpis).
Recruitment and selection	Silné stránky: UJEP má vnitřní předpis na nábor a výběr výzkumných pracovníků, který je platný pro všechny fakulty. Slabé stránky: Aktuální vnitřní předpis nedefinuje nároky na členy výběrové komise ani na jejich kvalifikaci, neuvádí způsob dokladování transparentnosti výběrového řízení (stanovení kritérií, záznam o postupu hodnocení členy komise apod.), neurčuje zohlednění nejširších kompetencí kandidáta, nedefinuje mezinárodní přesah inzerce pracovních míst pro výzkumné pracovníky. Vnitřní norma Kariérní řád UJEP nedefinuje kategorii postdoktoranda (R2).
Working conditions	Silné stránky: V posledních několika letech získala UJEP velké množství finančních prostředků z evropských operačních programů, které umožnily zlepšení výzkumného prostředí zejména v oblasti přístrojové infrastruktury. Pozitivní stav v této oblasti potvrdilo také dotazníkové šetření mezi výzkumnými pracovníky, ve kterém téměř 90% respondentů odpovědělo, že je v prostředí UJEP genderová rovnost, tj. stejné pracovní podmínky a příležitosti pro muže a ženy. Národní legislativa i vnitřní normy UJEP podporují princip rovnováhy mezi pohlavími. Vnitřní norma UJEP garantuje výzkumným pracovníkům prostor pro vědeckou a výzkumnou činnost vymezením rozsahu výukové činnosti pro jednotlivé kategorie pracovníků. Vnitřní mzdový předpis UJEP zaručuje rovnocenné ohodnocení výuky a tvůrčí činnosti v rámci úvazku výzkumného pracovníka. Účast výzkumných pracovníků v rozhodovacích subjektech na UJEP je zajištěna jak národní normou, tak vnitřními předpisy. Slabé stránky: Existující směrnice ohledně práv duševního vlastnictví na UJEP neodpovídá současnému stavu poznání a praxi. Je příliš stručná a nekonkrétní. V současné době není dlouhodobě a systematicky sledován vývoj ve mzdové oblasti výzkumných pracovníků ve srovnání s ostatními srovnatelnými VŠ v ČR. Nedostatečné finanční ohodnocení bylo také vnímáno dle dotazníkového šetření jako limitující faktor. UJEP v současné době neposkytuje adekvátní servis pro rodiny s předškolními dětmi, který by podporoval sladění práce výzkumného pracovníka s rodinným životem.

Training and development	Silné stránky: Princip nepřetržitého profesního rozvoje je na UJEP implementován a je zavedeno sestavování kariérních plánů a hodnocení jejich plnění. Vedoucí zaměstnanci musí dle vnitřního předpisu dbát o soustavné prohlubování kvalifikace zaměstnanců. Slabé stránky: V prostředí UJEP nejsou ukotveny nároky na mentora a není výslovně vyhrazen pracovník na výkon této role z hlediska jeho předpokladů, znalostí a kompetencí. Není zajištěno vzdělávání mentorů v oblasti vedení začínajících výzkumných pracovníků. V přístupu ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumníků není na UJEP zaveden systémový modul interního vzdělávání výzkumných pracovníků. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že více jak třetina začínajících výzkumných pracovníků (36 %) nemá svého mentora, který by vedl a dohlížel na jejich výzkumnou činnost. V Kariérním řádu není pozice mentora pro všechny začínající výzkumné pracovníky garantována. Z dotazníkového šetření mezi výzkumnými pracovníky vyplynulo, že více než polovina respondentů (57 %) z řad zkušených výzkumných pracovníků nepůsobí jako školitel nebo mentor začínajících výzkumných pracovníků.
--------------------------	--

3. ACTIONS

The Action Plan/ HRS4R strategy must be published on an easily accessible location of the organisation's website.

Please provide the web link to the organisation's HR Strategy dedicated webpage(s):

*URL: <https://www.ujep.cz/cs/akcni-plan-2019-2020>, <https://www.ujep.cz/cs/hrs4r>

Please fill in a sum up list of all individual actions to be undertaken in your organisation's HRS4R to address the weaknesses or strengths identified in the Gap-Analysis:

<i>Proposed ACTIONS</i>	<i>GAP Principle(s)</i>	<i>Timing (at least by year's quarter/semester)</i>	<i>Responsible Unit</i>	<i>Indicator(s) / Target(s)</i>
1. Monitoring mzdových statistik všech kategorií VP s cílem nastavení srovnatelných finančních podmínek v rámci prostředí rovnocenných veřejných VŠ.	22 - 26	1Q 2019	vedoucí ZAMO	Určení zodpovědné osoby na ZAMO, periodický výstup min. 1x ročně (jednotlivé pozice se srovnatelnými VŠ v ČR) s cílem zvýšení konkurenceschopnosti.
2. Zpracovat Vnitřní normu UJEP k transferu technologií. Posílit systémově a kompetenčně CTT jako řídicí a servisní pracoviště pro výzkumné pracovníky a nastavit způsob jeho spolupráce s fakultami. Zpracovat metodiky např. pro oblast open-access. Aktualizace směrnice k ochraně duševního vlastnictví č. 5/2010 (vazba na CTT a řešení oblasti spoluautorství)	8, 31, 32	2Q 2019	prorektor pro vědu, právník	Zajištění optimálního personálního obsazení, revize stávající směrnice, zapracování pracovních postupů Centra do vnitřních norem UJEP
3. Vydání Koncepce vedení začínajících vědeckých pracovníků. Zpracování metodiky dobré praxe při provádění výzkumu a práci se	36, 38, 39	3Q 2019	prorektor pro vědu	Vydání koncepce a navazujících metodik.

<i>Proposed ACTIONS</i>	<i>GAP Principle(s)</i>	<i>Timing (at least by year's quarter/semester)</i>	<i>Responsible Unit</i>	<i>Indicator(s) / Target(s)</i>
zdroji. Vytvoření modulu vzdělávání začínajících vědeckých pracovníků (oblast etiky, duševního vlastnictví, metodika vedení mladých vědeckých pracovníků pro mentora a management výzkumu).				
4. Zpracování Strategie VaV na UJEP na základě celouniverzitní diskuze. Nastavení systému navázání výzkumných úkolů na tuto strategii.	1 -11,	4Q 2019	prorektor pro vědu	Vydání dokumentu Strategie vědy a výzkumu.
5. Zavedení interního informačního a vzdělávacího portálu pro všechny výzkumné pracovníky na UJEP, periodické zjišťování zájmu výzkumného pracovníka o konkrétní témata, standardně zavést vzdělávání v oblasti etiky	39	2Q 2020	vedoucí ZAMO	Vytvoření interního informačního a vzdělávacího portálu pro všechny výzkumné pracovníky (s následnou implementací pro všechny zaměstnance univerzity).
6. Vytvoření Střediska péče o děti (předškolní děti výzkumných pracovníků, centrum v areálu Kampusu, možná praxe studentů Pedagogické fakulty pod dohledem kvalifikovaného pracovníka).	24	3Q 2020	prorektor pro rozvoj a kvalitu, děkan PF	Vytvoření funkčního střediska péče.
7. Revize Kariérního řádu UJEP vč. revize kariérního plánu , tj. každý začínající výzkumný pracovník má svého mentora, hodnota mobility jako jedno z kritérií při hodnocení kariérního růstu, zavést kategorii postdoktorand, doporučení k realizaci workshopů mentorů.	36, 37, 40	4Q 2020	prorektorka pro studium, prorektor pro vědu, děkani	Aktualizace směrnice Kariérní řád a implementace uvedených principů
8. Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademickými pracovníky na UJEP. Implementace principů 12 – 21 do vnitřního předpisu <u>Se zaměřením na:</u> a) využívání mezinárodní inzerce při náboru VP b) specifikace nároků na členy výběrové komise a jejich proškolení	12. – 21. Celá oblast č. 2 – nábor a výběr	4Q 2020	vedoucí ZAMO, děkani	Aktualizace stávajícího vnitřního předpisu – Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademickými pracovníky na UJEP.

<i>Proposed ACTIONS</i>	<i>GAP Principle(s)</i>	<i>Timing (at least by year's quarter/semester)</i>	<i>Responsible Unit</i>	<i>Indicator(s) / Target(s)</i>
c) transparentnost při náboru a výběru VP a zpětná vazba pro kandidáta (silné a slabé stránky) d) zakotvit hodnotící kritéria u kandidátů z řad výzkumných pracovníků e) specifikovat postupy a záznamy z hodnocení kandidátů f) zohlednit komplexně posuzování kompetencí uchazeče				

The establishment of an Open Recruitment Policy is a key element in the HRS4R strategy. Please also indicate how your organisation will use the Open, Transparent and Merit-Based Recruitment Toolkit and how you intend to implement/are implementing the principles of Open, Transparent and Merit-Based Recruitment. Although there may be some overlap with a range of actions listed above, please provide a short commentary demonstrating this implementation. If the case, please make the link between the OTM-R checklist and the overall action plan.

V současné době je nábor a výběr VP prováděn na základě vnitřního předpisu UJEP – Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademickými pracovníky na UJEP, který je platný na všech fakultách. V rámci opatření Akčního plánu UJEP 2019-2020 je ve 4Q 2020 plánována úprava tohoto dokumentu tak, aby byl v souladu s principy OTM-R (viz text 8. opatření výše) s tím, že současně budou probíhat diskuze a jednání nad tímto dokumentem napříč všemi součástmi univerzity a úrovněmi řízení.

If your organisation already has a recruitment strategy which implements the principles of Open, Transparent and Merit-Based Recruitment, please provide the web link where this strategy can be found on your organisation's website:

URL: zatím nevytvoreno

4. IMPLEMENTATION

General overview of the expected implementation process:

Proces implementace bude řízen prorektorem pro vědu. Jednotlivá opatření Akčního plánu budou mít určeného garanta z členů vedení UJEP. Celý proces bude projednáván v rámci implementační pracovní skupiny se zastoupením všech fakult. Pravidelně jednou za tři měsíce bude prováděna kontrola plnění Akčního plánu a budou přijímána konkrétní opatření k naplnění plánu. Celý proces bude monitorován evaluační skupinou.

Make sure you also cover all the aspects highlighted in the checklist below, which you will need to describe in detail:

Checklist	*Detailed description and duly justification
How will the implementation committee and/or steering group regularly oversee progress?	Implementační pracovní skupina bude jmenována prorektorem pro vědu do konce roku 2018 a skládá se z pracovníků odpovědných za realizaci jednotlivých opatření v rámci Akčního plánu 2019–2020 a z VP všech fakult R1 až R4. Bude se scházet ve formě focus groups k řešení jednotlivých opatření akčního plánu dle potřeby, minimálně však jedenkrát za 2 měsíce. Evaluační skupina bude jmenována prorektorem pro vědu do konce roku 2018. Jejími členy budou koordinátoři, kteří jsou v procesu zpracování Gap analýzy již od počátku. Tato skupina bude průběžně monitorovat stav plnění jednotlivých opatření a bude připravovat podklady pro jednání steering group. Členy steering group jsou členové vedení UJEP, kteří budou rozhodovat o dalším postupu a případných změnách a předkládat zprávy stakeholders.
How do you intend to involve the research community, your main stakeholders, in the implementation process?	Výzkumní pracovníci z každé fakulty jsou zastoupeni v implementační skupině a jejich úlohou je zapojit další pracovníky v rámci mateřských fakult. A to jak ve fázi připomínkování, tak ve fázi prosazování změn v praxi.

Checklist	*Detailed description and duly justification
	Stakeholders je ve formě samosprávních a jiných kolektivních orgánů (Vědecká rada, Akademický senát, Rada pro vnitřní hodnocení). Minimálně jednou ročně jim bude předložena zpráva k projednání o aktuálním stavu implementace AP 2019-2020.
How do you proceed with the alignment of organisational policies with the HRS4R? Make sure the HRS4R is recognized in the organisation's research strategy, as the overarching HR policy.	Formulace Strategie VaV je jedním z opatření AP implementace HRS4R s harmonogramem plnění 4Q 2019. Bude tedy navazovat na Gap analýzu uplatnění 40 principů Charty a Kodexu v prostředí UJEP.
How will you ensure that the proposed actions are implemented?	Za účelem zhodnocení procesu implementace byla jmenována Evaluační skupina. Průběžné výstupy z hodnocení implementace budou projednávány členy vedení v rámci Steering group až do splnění všech indikátorů.
How will you monitor progress (timeline)?	Jednotlivá opatření AP 2019–2020 budou rozpracovány na dílčí úkoly s uvedením termínů a zodpovědnosti. Evaluační skupina bude pravidelně hodnotit plnění milníků.
How will you measure progress (indicators) in view of the next assessment?	V závěru implementace AP 2019–2020 bude zopakováno dotazníkové šetření mezi výzkumnými pracovníky na UJEP a budou realizovány řízené rozhovory s pracovníky skupin R1 až R4. Bude hodnocena míra naplnění monitorovacích indikátorů uvedených v AP 2019–2020.

Additional remarks/comments about the proposed implementation process:

V celém procesu přípravy a realizace Akčního plánu 2019–2020 budou neustále kontrolována a hodnocena všechna opatření a jejich dopady tak, aby byly v souladu s principy Charty a Kodexu. Univerzita zapojí do implementace Akčního plánu a úpravy vnitřních předpisů zástupce všech fakult a všech stupňů organizačního členění tak, aby byly zachovány principy poměrného zastoupení všech úrovní pracovníků, kteří se podílejí na výkonu tvůrčí činnosti na UJEP.
--