

GAP ANALÝZA UJEP 2018

1. Etické a prof. aspekty	Dotazníkové šetření	Normy UJEP	Status	Gap analýza	Návrhy opatření koordinátorů KA02: červené AP2019-20, žluté další AP, zelené :-)	Akční plán UJEP 2019 - 2020
1. Research freedom	92% respondentů se domnívá, že je v prostředí UJEP zaručena svoboda myšlení a výběr metod výzkumu, omezení z hlediska vybavení je aktuálně řešeno realizací projektů OP VVV (dále v závěrečné zprávě-objem financí a období realizace), omezení z hlediska zaměření výzkumu- chybí mechanismus zadávání výzkumných problémů v návaznosti na výzkumnou strategii UJEP	Vnitřní normy tento princip zahrnují. Praktická realizace souvisí zejména se systémem přidělování finančních prostředků na výzkum a osvětou mezi vedoucími VP (zastávání a šíření tohoto etického principu).	stav: ++	Svoboda výzkumu vychází ze Zákona o VŠ (§4). Vnitřní normy UJEP (Statut UJEP- čl.3, Etický kodex- čl.1) i vnímání VP jsou v souladu s principem svobody výzkumu, s výhradou omezení finančními zdroji (řešeno v principu č.15)	:-)	
2. Ethical principles	a. Etický kodex pro výzkumné pracovníky- 72% respondentů nepostrádá na UJEP. Koordinátorky navrhuji měkké metody prezentace etických zásad a to, aby vedení UJEP vydalo doporučení pro VP o etickém chování v rámci výzkumné činnosti (zdrojem by byly informace z odborných panelů či diskuzních fór VP) b. Etická komise- přes polovina respondentů (55%) neví, zda na jejich fakultách funguje etická komise pro posuzování etiky výzkumu, je třeba zmapovat situaci ohledně činnosti EK na fakultách a vydat doporučení pro fungování EK fakulty, nutno také vést diskuzi, proč je důležité mít tuto komisi	Etický kodex UJEP, Jednací řád Etické komise	stav: +-	Princip etiky nabývá na významu v rámci vědeckých evropských i mezinárodních projektů. Norma UJEPz roku 2018-Etický Kodex UJEP (sestavila na výzvu vedení UJEP pracovní skupina zájemců z řad VP). Etická komise personálně zajištěna. Vydán Jednací řád Etické komise. PR 4/2017-čl.6, odst. 5 a 9.	Nastavit systém fungování Etických komisí fakult, zavést osvětlu a vzdělávání VP v oblasti etiky výzkumu, činnost EK zaměřit spíše osvětově než restriktivně	3.Akce v AP: Implementace Etického kodexu. Principy: 2, 4, 7, 8, 9, Timeline: 3Q2019, Garant: předseda Etické komise
3. Professional responsibility		VP jsou povinni ctít práva duševního vlastnictví: Etický kodex UJEP (čl 2 a čl. 3). Směrnice rektora č. 5/2010 k realizaci práv průmyslového vlastnictví, čl. 3.	stav: +-	Stávající norma UJEP- SR č.5/2010 k realizaci práv duš. vlastnictví. Etický kodex (čl. 2 a3)- VP jsou povinni ctít práva duševního vlastnictví.	Poskytnout VP konkrétní postupy při práci s vědeckými prameny a pro ochranu proti plagiátorství "dobrá praxe vedeckého publikování". Vydání stanoviska/prohlášení přijatého vedením UJEP (např. součástí Strategie VaV) a v návaznosti vydání doporučení pro praxi VaV - určené k celouniverzitní diskuzi a prováděné morálním tlakem na dodržování přijatých zásad a principů. (Vydat a komunikovat tyto zásady dobré praxe.)	
4. Professional attitude	Třetina respondentů (34%) nezná tyto strategie a téměř polovina (48%) nevychází při formulování výzkumných úkolů z těchto strategií, tj. že 66% sice zná, ale 48% z nich nevychází !Strategie UJEP v oblasti tvůrčí činnosti a výzkumná strategie fakulty/oboru zaměřeni- spadá pod celou první oblast principů: Etické a profesionální aspekty	Lépe komunikovat strategie výzkumu UJEP a součástí s VP. Zajistit návaznost řešených vědeckých úkolů na tyto strategie.	stav: +-	Přes třetinu respondentů nezná strategii UJEP v oblasti tvůrčí činnosti. Stávající normy UJEP- OŘ čl. 3 - děkan odpovídá za soulad strategie tvůrčí činnosti se strategickým záměrem UJEP. SR 4/2016 - k řízení a financování projektové činnosti - čl. 8 - garant projektu ručí mj. za soulad s pravidly dotačního titulu.	Celouniverzitní projednání a formulace strategie tvůrčí činnosti a nastavení systému navázání výzkumných úkolů na tuto strategii.	6. Akce v AP: Strategie VaV na UJEP. Principy: 2,3,4,8,9, Timeline: 4Q2019. Garant: prorektor pro vědu
5. Contractual and legal obligations	Výstupy ze studia dokumentů UJEP	Prokazatelné seznamování všech zúčastněných VP s právními a vnitřními normami není v praxi zřejmě prováděno. Doporučuji zavést prokazatelné seznámení všech členů vědeckého týmu se zněním kontraktu (doplnit do směrnice 4/16).	stav: +-	PR 3/2014 - Pracovní řád (čl. 20 odst. 3- - povinnosti vedoucích zam. je prokazatelné seznamovat zam. s obecně závaznými i vnitřními předpisy a zabezpečovat jejich dodržování), SR č. 4/2016 (čl. 8-garant projektu ručí mj. za soulad s pravidly dotačního titulu. Pozn.:Prokazatelné seznamování všech zúčastněných VP s právními a vnitřními normami není v praxi zřejmě prováděno.	Zavést prokazatelné seznámení všech členů vědeckého týmu se zněním kontraktu (doplnit do směrnice 4/16).	
6. Accountability	výstupy ze studia dokumentů UJEP	Transparentnost a přezkoumatelnost výzkumného postupu není v žádném předpise uvedena - lze zahrnout do doporučení k "dobré praxi výzkumné činnosti". Problematické může být rozdělení kompetencí, kdy VP se necítí být např. za finanční plnění odpovědný - to řeší např. administrátor projektu.	stav: +-	Ve vnitřních normách UJEP stanoven legislativní rámec (OŘ čl. 3, Etický kodex č. 3, SR č.4/2016). Transparentnost a přezkoumatelnost výzkumného postupu není v žádném předpise uvedena.	Vydat doporučení, jak postupovat při provádění výzkumu "dobrá praxe výzkumné činnosti".	
7. Good practice in research	výstupy ze studia dokumentů UJEP	Doporučuji lépe upravit oblast bezpečnosti využití ICT ve vztahu k novým technologiím a ochraně dat.	stav: +-	Oblast BOZP řešena v řadě normách UJEP (PR 3/2014 - Pracovní řád (čl. 20 odst. 3), Směrnice kvestora č. 3/2008, Směrnice rektora č. 5/2016, Směrnice kvestora č. 12/2009, Směrnice rektora č. 2/2013).	Upravit oblast bezpečnosti využití ICT ve vztahu k novým technologiím a ochraně dat.	
8. Dissemination, exploitation of results	82% respondentů ví jak postupovat při šíření a využívání výsledků vědy a výzkumu, 38% však s veřejností ohledně svých výsledků a zaměření své vědecké činnosti nekomunikuje, VP komunikují s veřejností širokou škálou aktivit- nejčastější formou je publikování v odborných periodících (27%), veřejné přednášky (22%) a konference (17%), dále výstavy, workshopy, propagační dny či spolupráce s médií, ve výčtu aktivit však chybí spolupráce s veřejnou sférou- komercializace a transfer technologií	CTT není funkční - zde je velký prostor do akčního plánu. Není vnitřní norma na komercializaci. Do dobré praxe výzkumné činnosti zahrnout open access. Naopak lze uvést probíhající OP VVV a jiné projekty spolupráce, které cílí na šíření výsledků VaV. ICUK.	stav: +-	82% respondentů ví, jak postupovat při šíření a využívání výsledků VaV, ale téměř 40% s veřejností v tomto směru nekomunikuje. Normy UJEP ohledně komercializace OŘ UJEP (přil. 1, čl. 5). CTT není v současné době funkční a neslouží jako podpora transferu technologií v rámci celé UJEP. Zde je velký prostor do akčního plánu. Není vnitřní norma na komercializaci. K tomuto principu lze uvést probíhající projekty OP VVV a jiné projekty spolupráce, které cílí na šíření výsledků VaV, včetně aktivit ICUK.	Vydat vnitřní normu UJEP na komercializaci výsledků VaV, do dobré praxe výzk. činnosti lze zahrnout open access. Posílit CTT jako podpůrné pracoviště.	8. akce v AP:Zpracovat Vnitřní normu UJEP k transferu technologií. Principy: 2,3,4,8,9,31,32 Timeline: 3Q2020, Garant: prorektor pro vědu

9. Public engagement	Možné zahrnout informací od respondentů- oboustranná komunikace VP s veřejností se uskutečňuje pomocí veřejných přednášek, konferencí, výstav či workshopů	Uvést, jakým způsobem se zjišťuje a zajišťuje společenská relevantnost VaV.	stav: --	Tento princip není dán vnitřní normou UJEP.	Opatření: Do Strategie tvůrčí činnosti UJEP uvést, jakým způsobem se zjišťuje a zajišťuje společenská relevantnost VaV.	
10. Non discrimination	!Třetina respondentů (33%) se setkala s nějakou formou diskriminace - 11% na základě pohlaví, 7% ohledně věku a další uvedli národnost, rasu, marginalizaci humanitních oborů, rozdílného názoru či na základě získaného akademického titulu	Vnitřní normy tento princip zahrnují.	stav: ++	Princip nediskriminace je uveden jak v národních předpisech (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, část I. Hlava 4. § 16 - 17), tak ve vnitřních normách UJEP (Pracovní řád (čl. 20), Kariérní řád SR 10/2016). 33% respondentů se dle svého mínění setkala s nějakou formou diskriminace (na základě pohlaví, věku	: -)	
11. Evaluation/ appraisal systém	!!! <u>Stávající systém hodnocení VP</u> - téměř dvě třetiny (64%) respondentů považují systém za nedostačující, netransparentní, nezávislý a demotivační, návrh na jeho změnu uvedlo 60 respondentů- přes polovinu (53%) respondentů uvedlo problém v oblasti <u>financování</u> - měla by se hodnotit kvalita a nikoli kvantita, navrhli také motivační pobídky již před výstupem a ocenění kvalitních týmů, třetina (32%) požaduje <u>systémovost</u> a nastavení jasných kritérií při hodnocení VP- stanovit obecná stejná kritéria (mobilita, mezinárodní spolupráce, uplatnění v praxi....) a zároveň zohlednit specifika věd. oblasti, návrhem také bylo zřízení <u>komise pro kvalitu</u>	Kariérní řád (SR 10/2016, čl. 7)	stav: +-	Norma UJEP- Kariérní řád (SR 10/2016, čl. 7) řeší hodnocení plnění kariérního plánu AP, nicméně se to řeší mezi vedoucím katedry, proděkanem, děkanem, a dotčeným zaměstnancem (vždy jen jeden) - není povinnost stanovení komise, která je obsažena v tomto principu. Tato směrnice existuje na UJEP teprve od roku 2016, na fakultách modifikovaná forma vydávaná děkanem od roku 2017 a hodnocení z ní vyplývající ještě neproběhlo. Téměř dvě třetiny (64%) respondentů považují stávající systém hodnocení za nedostačující, netransparentní a demotivační. Problémy uváděli v oblasti financování, systémovosti a nastavení jasných kritérií při hodnocení VP, zřízení komise pro kvalitu).	Opatření: Po plánovaném hodnocení proběhne celouniverzitní diskuse a možná modifikace postupů hodnocení.	
2. Nábor a výběr	Dotazníkové šetření	Normy UJEP	Status	Gap analýza	Návrhy opatření koordinátorů KA02: červené AP2019-20, žluté další AP, zelené :-)	Akční plán UJEP 2019 - 2020
12. Recruitment			stav: +-	Stávající norma UJEP- Řád pro obsazování akademických pracovníků. Vedoucí ZAMO má v plánu revizi této normy a její přepracování i ve vztahu k principům, týkajících se náboru a výběru AP (č. 31- 40). Tato oblast principů je jednou z priorit HRS4R, kterou zastřešuje EK.	Opatření: revize a přepracování normy v průběhu realizace prvního akčního plánu.	1. Akce do AP: Aktualizace Řádu výběrového řízení pro obsazování míst akademickými pracovníky na UJEP. Principy: 12,13,14,15,16,17,18,19,21, Timeline: 2Q2019, Garant: vedoucí ZAMO
13. Recruitment (Code)			stav: +-	Nábor je dle stávajícího Řádu prováděn otevřeně, transparentně, je však třeba jeho modifikace ve vztahu otevřenosti UJEP vzhledem k lidským zdrojům ve světě u VP.	Opatření: v modifikovaném Řádu zakotvit při náboru VP využívání mezinárodní zdrojů- např. portálu Euraxess (možnost vložení pracovních nabídek pro vědce), při výběrových řízeních využívat komunikaci on-line (např. Skype).	c) zakotvit při náboru VP využívání mezinárodní zdrojů- např. portálu Euraxess, při výběrových řízeních využívat komunikaci on-line (např. Skype).
14. Selection (Code)	Výstupy ze studia dokumentů UJEP	vedoucí ZAMO má v plánu revizi a přepracování Řádu pro obsazování AP	stav: +-	Výběr je dle stávajícího Řádu zajišťován min. 3 členou komisí, nejsou však u nich specifikovány postupy výběru kandidáta, chybí proškolení komise.	Opatření: v modifikovaném Řádu specifikovat podmínky ohledně výběrové komise a jejího proškolení.	b) Proškolení členů výběrových komisí (vyhotovení záznamu o tomto školení) a specifikace nároků na členy.
15. Transparency (Code)			stav: +-	V praxi tento princip při náboru VP prováděn, ale není zakotven v normě, neprobíhá zpětná vazba po ukončení výběru.	Opatření: v modifikovaném Řádu zakotvit princip transparentnosti při náboru a výběru VP a informování kandidáta o výsledku hodnocení.	d) Zajištění transparentnosti při náboru a výběru VP a zpětná vazba pro kandidáta (silné a slabé stránky).
16. Judging merit (Code)			stav: +-	Řád výběrového řízení pro obsazování míst AP stanovuje seznam požadovaných dokladů (čl.2, písm.g)	Opatření: v modifikovaném Řádu zakotvit hodnotící kritéria u kandidátů z řad VP.	e) Zakotvení hodnotících kritérií u kandidátů z řad VP.
17. Variations in the chronological order of CVs (Code)			stav: +-	Princip ukotven normami UJEP (Řád pro obsazování AP, Kariérní řád), ale nejsou zde uvedeny záznamy u hodnocení. To je zcela na výběrové komisi.	Opatření: v modifikovaném Řádu specifikovat postupy a záznamy z hodnocení kandidátů.	f) Specifikace postupů a zpracování záznamů z hodnocení kandidátů.
18. Recognition of mobility experience (Code)			stav: +-	V praxi pozitivně hodnocena podpora mobility (výsledek dotazování), (zkušenost s mobilitou při náboru a výběru VP), ale není zakotveno v Řádu VŘ jako kritérium, ani v Kariérním řádu.	Opatření: V modifikovaném řádu uvést tento princip v oblasti náboru a výběru.	g) Komplexní posuzování kompetencí uchazeče, uznávání zkušeností s mobilitou v oblasti náboru a výběru
19. Recognition of qualifications (Code)		vytvořit přehled o pravidlech pro uznávání kvalifikací	stav: +-	Stávající norma UJEP- SR č. 2/2007 k uznání zahraničního vysokoškolského vzdělání a kvalifikace - řeší, jak se podává žádost o uznání vzdělání, ale nejsou zde uvedena pravidla pro uznávání kvalifikace.	Opatření: upravit SR 2/20107- pravidla pro uznávání kvalifikace.	
20. Seniority (Code)	Výstupy ze studia dokumentů UJEP	vedoucí ZAMO má v plánu revizi a přepracování Řádu pro obsazování AP	stav: +-	V praxi běžný postup, který vychází z profesní etiky a nediskriminace. Zohlednit p	Opatření: V modifikovaném řádu zohlednit posuzování kompetencí uchazeče a nikoli okolností, z kterých byly dosaženy (instituce, věk).	g) V modifikovaném Řádu zohlednit posuzování kompetencí uchazeče a nikoli okolností, z kterých byly dosaženy (instituce, věk).

21. Postdoctoral appointments (Code)		Vhodné doplnit do Kariérního řádu	stav: +-	Národní legislativa nezná termín postdok, všichni AP mají rovnocenné postavení. Na UJEP mu odpovídá termín odborný asistent s PhD. Tento pojem je zaveden v rámci projektů. S každým novým VP je při nástupu sepsán individuální Kariérní plán.	Opatření: do kariérního plánu zavést kategorii postdoc (cesta od získání titulu Ph.D. po doc.), v rámci projektu U21- KVAK bude v průběhu roku 2019 vydána Konceptce podpory vedení mladých VP.	4. akce v AP: Vydání Konceptce vedení začínajících vědeckých pracovníků , Principy: 2,21,31,32,36,37,38,39,40; Timeline: 3Q2019; Garant: prorektor pro vědu; 5. akce v AP: Revize Kariérního řádu UJEP ; Principy: 11,21,25,29,36,37,40; Timeline: 4Q2019; Garant: prorektorka pro studium
3. Prac. podmínky a soc. zabezpečení	Dotazníkové šetření	Normy UJEP	Status	Gap analýza	Návrhy opatření koordinátorů KA02: červené AP2019-20, žluté další AP, zelené :-)	Akční plán UJEP 2019 - 2020
22. Recognition of the profession	Téměř polovina respondentů (49%) je přesvědčena o tom, že profese VP není dostatečně uznávána, jedná se však o nastavení celospolečenského klimatu, kde jsou VP neadekvátně finančně ohodnoceni, koordinátorky provedou <u>srovnání ohodnocení AP</u> na UJEP a ostatních univerzit v ČR na základě vydaných veřejných statistik.		stav: +-	Národní legislativa i UJEP podporuje uznání profese VP, ale samotní VP to vnímají odlišně s ohledem na jejich finanční ohodnocení.	Opatření: řešení finanční otázky viz princip č. 18.	
23. Research environment	Téměř dvě třetiny respondentů (62%) považují podmínky (prostředí a zdroje) pro jejich realizovaný výzkum na UJEP za vyhovující.		stav: ++	Téměř dvě třetiny respondentů (62%) považují podmínky (prostředí a zdroje) pro jejich realizovaný výzkum na UJEP za vyhovující. V rámci UJEP je realizováno mnoho projektů OP VVV, které cílí na podporu VP a zlepšení jejich podmínek.	:-)	
24. Working conditions	81% respondentů umožňují pracovní podmínky na UJEP sladit práci s osobním a rodinným životem, 36 respondentů vyjádřilo náměty v této oblasti: třetina brání nedostatečné <u>finanční</u> ohodnocení, nutnost dalších úvazků (jedná se o celospoleč. problém celospolečenský- koordinátorky provedou analýzu statistik ohodnocení AP v rámci českých uni (viz princip č.13), dalším omezením při sladování je přetěžování VP <u>administrativou</u> - návrh na posílení věd. týmu admin. pracovníky, třetím námětem je umožnění home-office a také zřízení firemní <u>školy/ dětské skupiny</u> (v místě kampusu, možno dát kdykoli a jakýkoli věku, možnost umožnění praxe pro studenty v rámci výuky) a <u>pružná pracovní doba</u> .	Vhodné zakotvit do pracovního řádu.	stav: +-	81% respondentů umožňují pracovní podmínky na UJEP sladit práci s osobním a rodinným životem, v rámci norem UJEP (Kariérní řád (čl. 5, odst. 3), definuje případy možnosti změny podmínek pracovní smlouvy a je podporována pružná pracovní doba. Je tam také zakotveno budování sociálního zázemí v prostorách UJEP pro pracovníky s dětmi předškolního věku. VP by uvítali možnost hlídání dětí přímo v kampusu, v současné době je nabízena pouze služba Hlídací teta v centru města.	Opatření: poskytnout v rámci kampusu UJEP servis pro rodiče s dětmi, vytvořit Středisko péče o děti, které by umožňovalo provázet teoretické poznatky a praxi pro studenty PF UJEP.	9. akce v AP: Vytvoření Střediska péče o děti ; Principy: 24,27,28,38; Timeline: 4Q2020; Garant: prorektor pro rozvoj a kvalitu
25. Stability and permanence of employment	Výstupy ze studia dokumentů UJEP		stav: ++	Stejně podmínky pro VP zaměstnané na dobu určitou (projekty, zástup za mateřskou dovolenou či dle délky akreditací stud. programu) i neurčitou. Splněno naplnění tohoto principu.	:-)	
26. Funding and salaries	Výstupy ze studia dokumentů UJEP	Navrhovala bych zpracování statistik, srovnání mezinárodního průměru s průměrem UJEP, srovnání mezd v rámci vysokých škol ČR, atd.	stav: +-	Národní legislativa i vnitřní mzdový předpis UJEP stanoví minimální a zaručenou mzdu. Řada respondentů pociťuje nedostatečné finanční ohodnocení. Jedná se o problém celospolečenský.	Opatření: periodicita (1 x ročně) vyhodnocení veřejně dostupných statistik, ve kterých jsou uvedeny průměrné mzdy v jednotlivých kategoriích VP za ČR a za UJEP. Zjištění možného rozdílu s cílem postupného snižování tohoto rozdílu. Zvážit nastavení měřitelného cíle (%).	1. akce v AP: Monitoring mzdových statistik všech kategorií VP ; Principy: 13,22,26; Timeline: 1Q2019; Garant: vedoucí ZAMO
27. Gender balance	86% respondentů se domnívá, že je v prostředí UJEP genderová rovnost, tj. stejné pracovní podmínky a příležitosti pro muže a ženy.	Vytvářet statistiky zastoupení mužů a žen ve vedoucích i ostatních pozicích - srovnání i s národní situací (žen je méně, nicméně je to naprosto běžná věc na všech univerzitách).	stav: ++	Téměř 90% respondentů se domnívá, že je v prostředí UJEP genderová rovnost, tj. stejné pracovní podmínky a příležitosti pro muže a ženy. Normy UJEP- Příkaz rektora č. 3/2014 Pracovní řád zaměstnanců (čl. 20 odst. 1 - rovné zacházení). Kariérní řád SR 10/2016-princip otevřenosti, nediskriminace a rovných příležitostí.	:-)	
28. Career development	80% respondentů má pocit, že UJEP podporuje jejich kariérní růst a rozvoj, náměty pro podporu kariérního rozvoje- nerozvnost mezi pohlavími uvedena jako celospolečenské klima, ale na UJEP pokládáno za vyhovující, přetíženi <u>byrokracií</u> , nedostatečné <u>finanční ohodnocení</u> , odkaz na diskriminaci v oblasti <u>habilitačního řízení</u> a chybí podpora habilitací mimo UJEP. 20% respondentů neví, na koho se ohledně rozvoje své kariéry obrátit. 70% respondentů necítí potřebu zřízení pozice <u>Kariérního poradce</u> , 21% pak by tuto pozici uvítalo	funkce poradce nezřízena - bude se dělat? Dle dotazníku není zájem.	stav: +-	80% respondentů má pocit, že UJEP podporuje jejich kariérní růst a rozvoj.70% respondentů necítí potřebu zřízení funkce Kariérního poradce. Norma UJEP- Kariérní řád (SR 10/2016) tvoří rámec pro rozvoj kariéry VP, specifiká fakult pak řeší jejich Kariérní řády. Strategie rozvoje kariéry je zakotvena v kariérním plánu VP, který je vytvořen při nástupu na UJEP mezi VP a jeho nadřízeným s periodicitou hodnocení max. 5 let.	Opatření: monitoring situace na jednotlivých fakultách, zrevidovat jejich praxi při naplňování KŘ.	
29. Value of mobility	79% vnímá podporu v rámci mobility VP na UJEP jako dostatečnou	zakotvit možná do Kariérního růstu, či do obecně do Směrnice o mobilitách	stav: +-	79% vnímá podporu v rámci mobility VP na UJEP jako dostatečnou, tento princip však není ukotven v žádné normě UJEP.	Opatření: zakotvit do KŘ podporu mobility, zavést hodnocení mobility v rámci kariérního plánu VP.	
30. Access to career advice	výstupy ze studia dokumentů UJEP	dvě možnosti 1) kariérní poradce v rámci ZAMO, 2) v rámci případné charty výzkumníka zavést funkci ombudsmana nevyhoda v AP kdo jím bude aby byl akceptovatelný všemi? , varianta 1 je lepší	stav: +-	Dle výstupu z dotazníkového šetření není UJEP zatím připravena na zřízení Kariérního poradce, 70% respondentů necítí potřebu zřízení pozice Kariérního poradce.	Do budoucna uvažováno o zřízení pozice Kariérního poradce.	

31. Intellectual Property Rights	výstupy ze studia dokumentů UJEP	upravit směrnici. ? Školení právo duševního vlastnictví	stav: ++	Tento princip není řešen centralizovaně. Existující směrnice je zastaralá a nekonkrétní- Směrnice rektora č. 5/2010.	Opatření: upravit směrnici 5/2010 ohledně práva k duševnímu vlastnictví a provázat s Centrem transferu technologií.	8. akce v AP: Zpracovat Vnitřní normu UJEP k transferu technologií; Principy: 2,3,4,8,9,31,32; Timeline: 4Q2020; Garant: prorektor pro vědu
32. Co-authorship	17% respondentů se v prostředí UJEP setkala s problematickým uplatněním autorství či spoluautorství, neměl by se s tím setkat nikdo	Upravit směrnici. Školení právo duševního vlastnictví.	stav: --	Směrnice rektora č. 5/2010 spoluautorství neupraveno.	Opatření: rámcová úprava směrnice s ohledem na princip spoluautorství a vydání doporučení UJEP, jak postupovat při provádění výzkumu "dobrá praxe výzkumné činnosti"(viz princip č. 6)	
33. Teaching	U třicetivrtin respondentů (74%) odpovídá jejich reálné pedagogické zatížení jejich akademickému zařazení! Více než polovina z nich (56%) se ale někdy stalo, že přílišné zatížení v pedagogické činnosti bránilo jejich výzkumné aktivitě.	Pracovní řád UJEP, Vnitřní mzdový předpis UJEP.	stav: ++	Norma UJEP- Pracovní řád (PR 3/2014) stanoví min. přímou výuku týdně u každé kategorie AP č.3 až 7 (profesor, docent, odborný asistent, asistent, lektor), pokud má výuka více jak 15 hod týdně, pak toto projedná nadřízený s VP. Vnitřní mzdový předpis UJEP zaručuje rovnocenné ohodnocení výuky a tvůrčí činnosti v rámci úvazku AP.	:)	
34. Complains/ appeals		Doporučení tuto funkci zakomponovat do Kodexu výzkumníka, který není ale v současné době ze strany VP	stav: +-	70% respondentů necítí potřebu zřídit pozici Ochránce práv a nezávislého řešení sporů a stížností VP, 18% respondentů by uvítalo zřízení přímo této pozice.	Opatření: Není akutní zřízení této pozice, ale výhledově by se pozice "ombudsmana" měla na UJEP zřídit.	
35. Participation in decision-making bodies	výstupy ze studia dokumentů UJEP	není nic třeba dotvářet, každý se může vyjádřit ke strategickým dokumentům, volební řád AS, senát fungující, existující odbory	stav: ++	Implementace tohoto principu na UJEP. Každý VP se může vyjádřit ke strategickým dokumentům, VP mají své zastoupení ve všech rozhodovacích orgánech UJEP.	:)	
4. Vzdělávání a rozvoj	Dotazníkové šetření	Normy UJEP	Status	Gap analýza	Návrhy opatření koordinátorů KA02: červené AP2019-20, žluté další AP, zelené :-)	Akční plán UJEP 2019 - 2020
36. Relation with supervisors	!!! Více jak třetina začínajících VP (36%) nemá svého školitele z řad zkušených VP, více než polovina (57%) zkušených VP nefunguje jako školitel začínajících VP	Úprava SR 10/2016- při nástupu nového AP zajistit, aby každý začínající VP měl svého školitele z řad zkušených VP, periodičita setkání???, týká se asistentů a odborných asistentů.	stav: ++	Normy UJEP- Kariérní řád (SR 10/2016)- vytvoření kariérního plánu a jeho periodické zhodnocení s VP, v praxi hodnotí vždy nadřízený VP. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že více jak třetina začínajících VP (36%) nemá svého školitele z řad zkušených VP a více než polovina (57%) zkušených VP nefunguje jako školitel začínajících VP.	Úprava SR 10/2016- součástí kariérního plánu, aby každému začínajícímu VP byl přidělen jeho školitel.	5. akce v AP: Revize Kariérního řádu UJEP; Principy: 11,21,25,29,36,37,40; Timeline: 4Q2019; Garant: prorektorka pro studium
37. Supervision and managerial duties	výstupy ze studia dokumentů UJEP	poradce pro kariérní růst- není poptávka dle dotazníkového šetření, dbát na erudici školitelů- dobře zpracované u doktorandů	stav: ++	Normy UJEP- Pracovní řád zaměstnanců (PR 3/2014), Vnitřní předpis UJE- Studijní a zkušební řád pro studium v doktorských studijních programech- zde funguje systém školitelů. 36% respondentů- začínajících VP- uvedlo, že nemá svého školitele, který by řídil a kontroloval jejich výzk. činnost.	Do kariérního plánu zahrnout přidělení školitele každému začínajícímu VP (viz princip 10), doporučení realizovat výcviky/ workshopy školitelů (metodika vedení mladých VP, zkušený školitel, externí i interní).	
38. Continuing Professional Development	výstupy ze studia dokumentů UJEP	dle mého dostačující, zakotveno v uvedených dokumentech	stav: ++	Normy UJEP- Kariérní řád (SR 10/2016)- čl.5- motivace ke kariérnímu růstu (přímé- tvůrčí volno, zahr. odborná stáž, systematické vzdělávání- projekty a nepřímé nástroje- úprava prac. podmínek např. při návratu z mateřské). Princip na UJEP implementován.	:)	
39. Access to research training and continuous development	výstupy ze studia dokumentů UJEP	V dokumentech UJEP nepřetržitý rozvoj u asistentů, odborných asistentů i doktorandů	stav: +-	Normy UJEP- Pracovní řád zaměstnanců (PR 3/2014), Vnitřní předpis UJEP- Studijní a zkušební řád pro studium v doktorských studijních programech.	Podpora nepřetržitého rozvoj VP zavedením vzdělávacího modulu pro VP na UJEP. Přístupný pro všechny VP. Možným nástrojem složka na webu UJEP s aktuálním přehledem/ seznamem pořádaných kurzů a školení na UJEP, periodické zjišťování zájmu VP o konkrétní témata.	7. akce v AP: Zavedení interního informačního a vzdělávacího portálu pro všechny VP na UJEP; Principy: 2,7,9,31,32,38,39; Timeline: 2Q2020; Garant: vedoucí ZAMO
40. Supervision	výstupy ze studia dokumentů UJEP	Úprava směrnice- upravit periodicitu supervize/hodnocení alespon 1x ročně + vyjádření možnosti obracet se na supervizora v průběhu celé profesní dráhy VP	stav: --	Normy UJEP- Kariérní řád (SR 10/2016)- supervizorem VP je vedoucí pracoviště.	Viz princip č. 11, zavést školení školitelů, každému začínajícímu VP přidělit jeho školitele (zkušeného VP).	