



Jihočeská univerzita  
v Českých Budějovicích  
University of South Bohemia  
in České Budějovice

# GAP analýza HRS4R

Listopad 2018 / Květen 2019

**Evropská charta výzkumných pracovníků a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků:  
GAP analýza**

Princip	Hodnocení plnění ++ <b>Ano plně</b> +/- <b>Ano převážně</b> -/+ <b>Ano částečně</b> - <b>Ne</b>	V případě hodnocení -, -/+ nebo +/-, uveďte prosím aktuální <b>“gap”</b> (odchylku) mezi principem a stávajícími praktikami v organizaci. Pokud je relevantní, uveďte prosím seznam národní legislativy nebo organizačních pravidel, které brání implementaci	Již provedené aktivity a/nebo návrhy na zlepšení
<b>Etické a profesní aspekty</b>			
1. Svoboda výzkumu	+/-	<p><b>GAP:</b>  <b>V platné legislativě JU:</b>  - chybí některé body Charty a kodexu EK (vyváženost pohlaví, nediskriminace apod.)  - chybí přesněji formulované zásady pro posuzovatelskou, hodnotící, oponentskou a expertní činnost  - není vymezena role a pravomoc “Ombudsmana”  - chybí vymezení profesní odpovědnosti  - chybí poradenství v oblasti diskriminace  - chybí informace o nediskriminačním přístupu k pracovníkům se smlouvu na dobu určitou a na dobu neurčitou  - chybí, ze kterých předpisů vychází, např. odkazy na Etický rámec výzkumu (usnesení vlády České republiky ze dne 17. srpna 2005 č. 1005) a Evropskou chartu pro výzkumné pracovníky (2005/251/ES, Úřední věstník Evropské unie ze dne 22. března 2005);  - chybí anglická verze předpisů</p>	<p><b>Současná praxe:</b>  Etické zásady a postupy nejen pro výzkumné pracovníky jsou zaneseny do Etického kodexu Jihočeské univerzity. Současná verze je ze dne 4. 11. 2014 a jeho dodatek je ze dne 9. 3. 2017. Závažným porušením etických zásad se především na podnět rektora zabývá Etická komise (viz Jednací řád Etické komise z 28. 6. 2017). Principy vystupování Jihočeské univerzity vůči jejím studentům jsou upraveny Deklarací společensky odpovědného chování Jihočeské univerzity ve vztahu ke vzdělávací činnosti ze dne 2. 11. 2016.</p> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b>  Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Legislativa ČR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Zákon č. 111/1998 Sb.</u>, o vysokých školách</li> </ul>

			<p>§ 4a</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací</li> </ul> <p><b>1.2 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Statut JU</u> (přístupné po přihlášení)</li> <li>• <u>Etický kodex JU</u></li> <li>• <u>R 337 Deklarace společensky odpovědného chování Jihočeské univerzity ve vztahu ke vzdělávací činnosti</u></li> <li>• <u>Jednací řád Etické komise</u></li> </ul> <p><b>2 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b>  Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek.  1) Dokument zohledňující principy Charty a kodexu  2) Pozice Ombudsmana</p>
2. Etické zásady	+/-	<p><b>GAP:</b>  <b>Viz bod. č. 1</b>  <b>Etický kodex</b>  <b>Etická komise</b></p>	<p><b>Současná praxe:</b>  Etické zásady a postupy nejen pro výzkumné pracovníky jsou zaneseny do Etického kodexu Jihočeské univerzity. Současná verze je ze dne 4. 11. 2014 a jeho dodatek je ze dne 9. 3. 2017. Závažným porušením etických zásad se především na podnět rektora zabývá Etická komise (viz Jednací řád Etické komise z 28. 6. 2017). Principy vystupování Jihočeské univerzity vůči jejím studentům jsou upraveny Deklarací společensky odpovědného chování Jihočeské univerzity ve vztahu ke vzdělávací činnosti ze dne 2. 11. 2016.</p> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b>  Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p>

			<p><b>1.1 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Etický kodex JU</u></li> <li>• <u>R 337 Deklarace společensky odpovědného chování Jihočeské univerzity ve vztahu ke vzdělávací činnosti</u></li> <li>• <u>Jednací řád Etické komise</u></li> </ul> <p><b>2 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b>  Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek.</p> <p>1) Dokument zohledňující principy Charty a kodexu</p>
3. Profesní odpovědnost	+/-	<p><b>GAP:</b>  <b>Viz bod č. 1.</b>  <b>Etický kodex</b></p>	<p><b>Současná praxe:</b>  Kancelář transferu technologií (<u>JCTT</u>), která slouží všem fakultám a samostatným pracovištím univerzity a jejímž posláním je propojování světa výzkumu s komerční sférou.</p> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b>  Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Legislativa ČR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů</li> <li>• Zákon č. 527/1990 Sb., o vynálezech, průmyslových vzorech a zlepšovacích návrzích</li> <li>• <u>Zákon č. 89/2012 Sb.</u>, občanský zákoník § 2382</li> </ul> <p><b>1.2 Vnitřní předpisy JU:</b></p>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Etický kodex JU</u></li> <li>• <u>R 337 Deklarace společensky odpovědného chování Jihočeské univerzity ve vztahu ke vzdělávací činnosti</u></li> </ul> <p><b>2 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b> Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek.</p> <p>1) Dokument zohledňující principy Charty a kodexu</p>
4. Profesní přístup	+/-	<p><b>GAP:</b> <b>Viz bod. č. 1</b> <b>Etický kodex</b></p> <p><b>Strategie výzkumu a vývoje</b> - chybí strategie na celouniverzitní úrovni</p>	<p><b>Současná praxe:</b> Informovanost o financování výzkumu zajišťují útvary - <u>oddělení vědy a výzkumu</u>, Kancelář transferu technologií (<u>JCTT</u>), <u>Útvar pro rozvoj</u> apod.</p> <p>Smlouva mezi univerzitou a poskytovatelem finanční podpory obsahuje dodržení postupů v oblasti financování, dodržení časového harmonogramu a náplně práce každého VP (řešitele).</p> <p>Oddělení <u>Interního auditu</u> – dohlíží mimo jiné na plnění stanovených záměrů, cílů a odpovědností, včetně hledisek záruk pro jejich splnění aj.</p> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b> Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Legislativa ČR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Zákon č. 111/1998 Sb.</u>, o vysokých školách § 4a</li> <li>• Zákon č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací</li> <li>• Zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů</li> <li>• Zákon č. 23/2017 Sb., o pravidlech rozpočtové odpovědnosti</li> </ul> <p><b>1.2 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>R 238 Pracovní řád JU</u></li> <li>• <u>Plán realizace Strategického záměru JU</u></li> <li>• <u>R 215 Statut interního auditu</u></li> </ul> <p><b>2 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b> Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek.</p> <p>1) Dokument zohledňující principy Charty a kodexu</p>
5. Smluvní a zákonné povinnosti	+/-	<p><b>GAP:</b> <b>Stávající smlouvy výzkumných pracovníků</b> - chybí vymezení odpovědnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli - chybí vymezení oblasti know-how vzniklé v rámci činnosti na Jihočeské univerzitě a jejích součástech</p> <p><b>Přesná evidence vědecko-výzkumných činností Jihočeské univerzity</b> - chybí opatření na celouniverzitní úrovni</p> <p><b>Kolektivní smlouva</b> - platná na roky 2014-2016 - není aktualizovaná ani nahrazená novou</p>	<p><b>Současná praxe:</b> Kancelář transferu technologií (JCTT), která slouží všem fakultám a samostatným pracovištím univerzity a jejímž posláním je propojování světa výzkumu s komerční sférou.</p> <p>Smlouva mezi univerzitou a poskytovatelem finanční podpory obsahuje dodržení postupů v oblasti financování, dodržení časového harmonogramu a náplně práce každého VP (řešitele).</p> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b> Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Legislativa ČR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů</li> <li>• <u>Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník § 2382</u></li> <li>• Zákon č. 527/1990 Sb., o vynálezech, průmyslových vzorech a zlepšovacích návrzích</li> <li>• Nařízení vlády č. 397/2009 Sb., nařízení o informačním systému výzkumu, experimentálního vývoje a inovací § 3 a § 4</li> </ul> <p><b>1.2 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Řád habilitačního řízení a řízení ke jmenování profesorem na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích</u></li> </ul>
6. Odpovědnost	+/-	<p><b>GAP:</b>  <b>Viz bod. č. 1</b>  <b>Etický kodex</b></p> <p><b>Odpovědnost za efektivní využívání peněz, vůči investorům, poskytovatelům finančních prostředků aj.</b>  - nedostatečné povědomí zaměstnanců o společenské odpovědnosti</p>	<p><b>Současná praxe:</b>  Vnitřní systém zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností je podrobně vymezen v několika vzájemně provázených vnitřních předpisech a dalších relevantních dokumentech JU.</p> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b>  Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Legislativa ČR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví</u></li> <li>• <u>Zákon č. 320/2001 Sb. Zákon o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole)</u></li> </ul>

			<p><b>1.2 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Etický kodex JU</u></li> <li>• <u>R 337 Deklarace společensky odpovědného chování Jihočeské univerzity ve vztahu ke vzdělávací činnosti</u></li> <li>• <u>K 121/2018 Opatření kvestorky, kterým se stanovují schvalovací postupy při provádění předběžné řídicí kontroly podle zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě</u></li> </ul> <p><b>2 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b> Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek.</p> <p>1) Dokument zohledňující principy Charty a kodexu</p>
7. Řádné postupy v oblasti výzkumu	+/-	<p><b>GAP:</b> <b>Bezpečnost IT – systém řízení informační bezpečnosti (ISMS)</b> - nesystémové řešení přenosu/sdílení dat - neexistence uceleného sledování kvalitativních a kvantitativních parametrů/ukazatelů/dat - chybí společné uložení dat pro výzkum</p> <p><b>Metodické prostředí</b> - neexistence nastavení metodického prostředí vybraných procesů - nedostatečné zmapování interních procesů</p>	<p><b>Současná praxe:</b> Útvar <u>BOZP</u> a PO - metodicky řídí zaměstnance odpovědné za dodržování a používání pracovních postupů. Provádí školení v oblasti bezpečnosti a krizového řízení. Řídí se platnou legislativou ČR.</p> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b> Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Legislativa ČR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Zákon č. 262/2006 Sb.,</u> zákoník práce § 101 až 106</li> </ul> <p><b>1.2 Vnitřní předpisy JU:</b></p>



			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>R 365 Opatření rektora k zajištění a využití pokusných zvířat</u></li> </ul>
8. Šíření a využívání výsledků	+/-	<p><b>GAP:</b>  <b>Strategie a šíření výsledků Výzkumných pracovníků</b>  - neexistence marketingové a komunikační strategie na celouniverzitní úrovni</p> <p><b>Webové stránky = formální komunikace</b>  - nejednotné webové stránky (grafika i obsah)  - neaktuálnost informací</p>	<p><b>Současná praxe:</b>  Kancelář transferu technologií (JCTT), která slouží všem fakultám a samostatným pracovištím univerzity a jejímž posláním je propojování světa výzkumu s komerční sférou.</p> <p>Smlouva mezi univerzitou a poskytovatelem finanční podpory obsahuje dodržení postupů v oblasti financování, dodržení časového harmonogramu a náplně práce každého VP (řešitele).</p> <p><b>1 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b>  Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek.  1) Zlepšení - Komunikace formální</p>
9. Veřejný závazek	+/-	<p><b>GAP:</b>  <b>Viz bod č.8</b>  <b>Webové stránky = formální komunikace</b></p>	<p><b>Současná praxe:</b>  Oddělení marketingu zahrnuje odborníky na popularizaci vědy na úrovni JU a fakult. Oddělení se angažuje v akcích pro veřejnost apod.</p> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b>  Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Legislativa ČR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách část devátá</u></li> <li>• Zákon č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací</li> </ul>

			<p><b>2 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b>          Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek.          1) Zlepšení - Komunikace formální</p>
10. Nediskriminace	+/-	<p><b>GAP:</b>  <b>Viz bod č. 1</b>  <b>Etický kodex</b></p>	<p><b>Současná praxe:</b>          Na univerzitě existuje řada podpůrných nástrojů v odstranění diskriminace – např.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• oddělení pro studenty a zaměstnance SP</li> <li>• předškolní zařízení pro děti zaměstnanců</li> <li>• nabídka částečných úvazků</li> <li>• kritéria pro výběr zaměstnanců aj.</li> </ul> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b>          Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Legislativa ČR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Zákon č. 262/2006 Sb.</u>, zákoník práce § 16 až 17</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. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 4</li> <li>• Usnesení č. 2/1993 Sb., usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení <u>LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD</u> jako součástí ústavního pořádku České republiky</li> </ul> <p><b>1.2 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Etický kodex JU</u></li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">R 337 Deklarace společensky odpovědného chování Jihočeské univerzity ve vztahu ke vzdělávací činnosti</a></li> <li>• <a href="#">R 238 Pracovní řád JU</a></li> <li>• <a href="#">R 374 Opatření rektora stanovující postup v případech obtěžování na pracovišti</a></li> </ul> <p><b>2 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b> Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek.</p> <p>1) Dokument zohledňující principy Charty a kodexu</p>
11. Systém hodnocení	+/-	<p><b>GAP:</b> <b>Hodnocení</b> - není pravidelné hodnocení pracovního výkonu - chybí ustálené průběžné nebo roční hodnocení nadřízený versus podřízený pracovník</p> <p><b>Systém hodnocení akademických pracovníků (HAP)</b> - chybí obecné jednotné postupy hodnocení na celouniverzitní úrovni - chybí provázání na vyhodnocení ročních pohovorů "vedoucí versus podřízený pracovník" - chybí zjištění nedostatků pro další možné vzdělávání</p>	<p><b>Současná praxe:</b> Vnitřní systém zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností je podrobně vymezen v několika vzájemně provázených vnitřních předpisech a dalších relevantních dokumentech JU.</p> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b> Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Legislativa ČR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách § 77b</a></li> </ul> <p><b>1.2 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">R 238 Pracovní řád JU</a></li> </ul>
<b>Nábor a výběr zaměstnanců</b>			

12. Nábor	-/+	<p><b>GAP:</b>  <b>OTM – R - strategie</b>  - není na Jihočeské univerzitě vytvořena</p> <p><b>Personální oddělení</b>  - pouze administrativní personalistika  - chybí personální politika  - nedostatečné proškolení zaměstnanců personálních oddělení nebo těch, kteří se zabývají náborem výzkumných pracovníků  - vzhledem k platné legislativě ČR chybí centrální řízení, částečně kompenzováno centrálním metodickým vedením</p>	<p><b>Současná praxe:</b>  Nábor a výběr akademických pracovníků se řídí dle vnitřních předpisů.</p> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b>  Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1. Legislativa ČR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách § 77</u></li> </ul> <p><b>1.2 Vnitřní dle předpisy JU</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>R 238 Pracovní řád - konkrétně část III. Bod 3 (R1-R4)</u></li> <li>• <u>Řádem výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků na JU v Českých Budějovicích (R1-R4)</u></li> </ul> <p><b>2 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b>  Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek.  1) OTM – R strategie  2) Personální oddělení – administrativní práce</p>
13. Nábor (Code)	-/+	<p><b>GAP:</b>  <b>Viz bod č. 12</b>  <b>OTM – R - strategie</b>  <b>Personální oddělení</b></p> <p><b>Viz bod č. 8</b>  <b>Webové stránky – formální komunikace</b>  - postup a zveřejňování inzerce nejsou jednotné</p>	<p><b>Současná praxe:</b>  Inzerce volných míst je umístěna na webových stránkách univerzity i na stránkách fakult. Dále jsou využívány internetové pracovní portály.  V současné době je nastaven jednotný styl inzerátů, které jsou zveřejněny v českém i anglickém jazyce.</p> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b></p>

		<p><b>Euraxess</b> – v současnosti není dostatečně využíváný</p>	<p>Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Legislativa ČR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách § 77</u></li> </ul> <p><b>1.2 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků na JU v Českých Budějovicích</u></li> </ul> <p><b>2 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b> Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek. 1) OTM – R strategie 2) Personální oddělení – administrativní práce</p>
14. Výběr (Code)	-/+	<p><b>GAP:</b> <b>Viz bod č. 12</b> <b>OTM – R - strategie</b> <b>Personální oddělení</b></p> <p><b>Komise pro výběrové řízení</b> - chybí definice jasných pravidel pro výběr uchazečů na konkrétní pozice i dle klasifikace R1-R4</p>	<p><b>Současná praxe:</b> V rámci Jihočeské univerzity existuje vnitřní předpis Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích, který určuje, jak má být sestavena komise pro výběrové řízení uchazečů. Tato komise je pokaždé jiná.</p> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b> Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p>

			<p><b>1.1 Legislativa ČR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách § 77</u></li> </ul> <p><b>1.2 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků na JU v Českých Budějovicích</u></li> </ul> <p><b>2 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b>          Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek.          1) OTM – R strategie          2) Personální oddělení – administrativní práce</p>
15. Transparentnost (Code)	-/+	<p><b>GAP:</b>  <b>Viz bod č. 12</b>  <b>OTM – R - strategie</b>  <b>Personální oddělení</b>          - chybí zasílání zpětné zprávy silných a slabých stránek uchazečů u výběrového řízení</p> <p><b>Viz bod č. 13</b>  <b>Webové stránky</b>  <b>Euraxess</b></p>	<p><b>Současná praxe:</b>          U každé pracovní pozice jsou konkrétně dané požadavky, které musí uchazeč splňovat. Po ukončení výběrového řízení je každému uchazeči poskytnuta informace, zda byl úspěšný/neúspěšný, a to buď telefonicky, nebo emailem.</p> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b>          Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků na JU v Českých Budějovicích</u></li> </ul> <p><b>2 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b></p>

			<p>Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek.</p> <p>1) OTM – R strategie 2) Personální oddělení – administrativní práce</p>
16. Hodnocení zásluh (Code)	+/-	<p><b>GAP:</b> <b>Viz bod č. 12</b> <b>OTM – R - strategie</b> <b>Personální oddělení</b></p>	<p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b> Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Legislativa ČR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách § 72 a § 89</u></li> </ul> <p><b>1.2 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků na JU v Českých Budějovicích</u></li> <li>• <u>Řád habilitačního řízení a řízení ke jmenování profesorem na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích</u></li> </ul> <p><b>2 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b> Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek. 1) OTM – R strategie 2) Personální oddělení – administrativní práce</p>

<p>17. Změny v časovém pořadí životopisů (Code)</p>	<p>+/-</p>	<p><b>GAP:</b>  <b>Viz bod č. 12</b>  <b>OTM – R – strategie</b>  <b>Personální oddělení</b></p>	<p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b>  Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Legislativa ČR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách § 72 a § 89</u></li> </ul> <p><b>1.2 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků na JU v Českých Budějovicích</u></li> </ul> <p><b>2 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b>  Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek.  1) OTM – R strategie  2) Personální oddělení – administrativní práce</p>
<p>18. Uznání zkušeností s mobilitou (Code)</p>	<p>+/-</p>	<p><b>GAP</b>  <b>Viz bod č. 12</b>  <b>OTM – R – strategie</b>  <b>Personální oddělení</b></p> <p><b>Viz bod č. 13</b>  <b>Euraxess</b></p> <p><b>Mobility</b>  - chybí uznání výsledků dosažených při mobilitách</p>	<p><b>Současná praxe:</b>  V rámci univerzity mohou využít zaměstnanci i studenti program Erasmus.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobility mezi programovými a partnerskými zeměmi</li> <li>• Projekty mezinárodní spolupráce.</li> </ul> <p><b>1 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b>  Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek.  1) OTM – R strategie  2) Personální oddělení – administrativní práce  3) Mobility – vytvoření formálních předpisů – uznání výsledků dosažených při mobilitách výzkumných pracovníků</p>



19. Uznání kvalifikace (Code)	+/-	<p><b>GAP:</b>  <b>Viz bod č. 12</b>  <b>OTM – R – strategie</b>  <b>Personální oddělení</b></p> <p><b>Viz bod č. 18</b>  <b>Mobility</b>  - chybí kritéria výběru pro mobility</p>	<p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b>  Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Legislativa ČR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Zákon č. 111/1998 Sb.</u>, o vysokých školách § 70 až 74, § 77, § 89 a § 90</li> </ul> <p><b>2 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b>  Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek.</p> <p>1) OTM – R strategie  2) Personální oddělení – administrativní práce  3) Mobility  – vytvoření formálních předpisů – uznání výsledků dosažených při mobilitách výzkumných pracovníků</p>
20. Služební věk (Code)	+/-	<p><b>GAP:</b>  <b>Viz bod č. 12</b>  <b>OTM – R – strategie</b>  <b>Personální oddělení</b></p>	<p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b>  Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Legislativa ČR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Zákon č. 111/1998 Sb.</u>, o vysokých školách § 70 až 74, § 77, § 89</li> </ul> <p><b>2 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b>  Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek.</p> <p>1) OTM – R strategie  2) Personální oddělení – administrativní práce</p>

21. Jmenování postdoktorandů (Code)	+/-	<p><b>GAP:</b>  <b>Viz bod č. 12</b>  <b>OTM – R – strategie</b>  <b>Personální oddělení</b></p> <p><b>Politika post-doců</b>  - chybí definice, kdo je post-doc  - vzhledem k rozdílnosti financování z různých zdrojů chybí jasná a transparentní kritéria výběru post-doců  - chybí nastavení maximální délky jmenování/pracovního poměru</p>	<p><b>Současná praxe:</b>  V rámci Univerzity probíhá podpora univerzitních post-doců. Je využívána i tzv. Grantová agentura JU</p> <p>V rámci projektu - Mezinárodní mobility - jsou realizovány pracovní pobyty zahraničních post-doků na JU (10 mobilit). Dále jsou v rámci projektu realizovány pracovní pobyty výzkumných pracovníků juniorů v zahraničí (6 mobilit). Inzerce nabízených mobilit je uveřejňována na webu JU - volná místa, a dále by měla probíhat i na webovém portálu Euraxess.</p> <p><b>1 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b>  Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek.  1) OTM – R strategie  2) Personální oddělení – administrativní práce  3) Politika Post-doc – vytvoření dokumentu určující pravidla a politiku Post-doc</p>
<b>Pracovní podmínky a sociální zajištění</b>			
22. Uznávání profesí	+/-	<p><b>GAP:</b>  <b>Viz bod č. 11</b>  <b>Hodnocení</b>  <b>Systém hodnocení akademických pracovníků (HAP)</b></p> <p><b>Kariérní řád</b>  - vzhledem k platné legislativě ČR chybí na celouniverzitní úrovni  - pouze individuální na jednotlivých fakultách  - různá terminologie vydaných dokumentů</p>	<p><b>Současná praxe:</b>  Vnitřní systém zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností je podrobně vymezen v několika vzájemně provázených vnitřních předpisech a dalších relevantních dokumentech JU.</p> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b>  Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p>

			<p><b>1.1 Legislativa ČR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce</u></li> <li>• <u>Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách</u></li> </ul> <p><b>1.2 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Mzdový předpis JU</u></li> <li>• <u>Řád habilitačního řízení a řízení ke jmenování profesorem na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích</u></li> <li>• <u>Zpráva o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností JU – kapitola 6.2 a 6.3 a kapitola 8.</u></li> </ul>
23. Výzkumné prostředí	+/-	<p><b>GAP:</b>  <b>Viz bod č. 4</b>  <b>Strategie výzkumu a vývoje</b></p> <p><b>Viz bod č. 5</b>  <b>Kolektivní smlouva</b></p> <p><b>Viz bod č. 8</b>  <b>Webové stránky = formální komunikace</b></p>	<p><b>Současná praxe:</b>  Zaměstnanci mají osobní účet na stránkách JU. Zaměstnanec může využít instalaci systému Microsoft 365 do svého počítače i jeho součást Microsoft Outlook, který umožňuje práci téměř odkudkoliv.  Součástí univerzity je Grantová agentura, která podporuje vědecký růst studentů doktorských studijních programů a akademických pracovníků v rané a střední fázi jejich vědeckého růstu, k čemuž se využívají nástroje v podobě vnitřních grantů.</p> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b>  Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Legislativa ČR:</b></p>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů Hlava II Díl 7 a 8</li> <li>• Nařízení vlády č. 101/2005 Sb. nařízení o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí</li> <li>• <u>Zákon č. 111/1998 Sb.</u>, o vysokých školách § 18</li> <li>• <u>Zákon č. 262/2006 Sb.</u>, zákoník práce § 101 až 108 část desátá</li> <li>• Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci</li> <li>• Zákon č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací</li> <li>• Nařízení vlády č. 27/2002 Sb., nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci související s chovem zvířat</li> </ul> <p><b>1.2 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>BOZP</u></li> <li>• <u>Kolektivní smlouva</u></li> <li>• Grantová agentura JU</li> </ul>
24. Pracovní podmínky	-/+	<p><b>GAP:</b> Viz bod č. 1 <b>Etický kodex</b></p> <p>Viz bod č. 5 <b>Kolektivní smlouva</b></p> <p><b>Homeworking</b> - možnost není uvedena v pracovních smlouvách</p>	<p><b>Současná praxe:</b> Zaměstnanci univerzity mohou využívat různé benefity např.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zvýhodněné mobilní volání</li> <li>• školka pro děti zaměstnanců, dětská skupina</li> <li>• dětská univerzita, juniorská univerzita</li> <li>• zájmové kroužky, příměstské a letní tábory</li> <li>• zkrácené úvazky</li> <li>• dotované stravování</li> </ul>

		<p>- diskriminační podmínky pro různé skupiny pracovníků</p> <p><b>Flexibilní pracovní doba</b> - vzhledem k platné legislativě ČR není flexibilita zavedena na centrální úrovni</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• služby knihovny atd.</li> </ul> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b> Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Legislativa ČR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Zákon č. 262/2006 Sb.</u>, zákoník práce § 156 část devátá, část osmá, část čtvrtá a § 103 odst. 5</li> <li>• Usnesení č. 2/1993 Sb., usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení <u>LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD</u> jako součástí ústavního pořádku České republiky</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. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti část třetí</li> <li>• <u>Zákon č. 111/1998 Sb.</u>, o vysokých školách § 76</li> </ul> <p><b>1.2 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>R 220 Stanovení pracovní doby a její evidence</u></li> <li>• <u>R 238 Pracovní řád JU</u></li> <li>• <u>R 337 Deklarace společenský odpovědného chování JU ve vztahu k vzdělávací činnosti</u></li> <li>• <u>R 186 Opatření k výkonu práce zaměstnanců JU mimo pracoviště zaměstnavatele – Homeworking</u></li> </ul>
--	--	--	---

			<p><b>2 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b>  Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek.  1) Dokument zohledňující principy Charty a kodexu  2) Homeoffice/ homeworking</p>
25. Stabilita a stálost zaměstnání	+/-	<p><b>GAP:</b>  <b>Viz bod č. 1</b>  <b>Etický kodex</b></p> <p><b>Viz bod č. 5</b>  <b>Kolektivní smlouva</b></p> <p><b>Viz bod č. 8</b>  <b>Webové stránky = formální komunikace</b></p>	<p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b>  Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Legislativa ČR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 39 a § 65</u> - v rámci zákona je nastaven přístup k pracovnímu poměru na dobu určitou (max. délka, možnost opakování, odůvodnění pracovního poměru na dobu určitou a jeho ukončení)</li> </ul> <p><b>1.2 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>R 337 Deklarace společenský odpovědného chování JU ve vztahu k vzdělávací činnosti</u></li> <li>• <u>R 238 Pracovní řád JU</u></li> </ul> <p><b>2 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b>  Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek.  1) Zlepšení -Komunikace formální  2) Dokument zohledňující principy Charty a kodexu</p>
26. Financování a mzdy	+/-	<p><b>GAP:</b>  <b>Viz bod č. 5</b>  <b>Kolektivní smlouva</b></p>	<p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b>  Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy</p>

		<p><b>Mzdový předpis</b> - vzhledem k platné legislativě ČR chybí metodika na celouniverzitní úrovni, každá součást řeší individuálně</p>	<p>(výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Legislativa ČR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Zákon č. 262/2006 Sb.</u>, zákoník práce část šestá</li> <li>• Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí</li> <li>• Zákon č. 589/1992 Sb., České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti pojistném na sociální zabezpečení § 3 a §5 a §7</li> <li>• Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění §3 až 4, §6, §9</li> <li>• Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění – jsou zde uvedeny povinnosti zaměstnavatele vůči státu, např. informovat o tom, že zaměstnanec nastoupil na nemocenskou, mzdová účtárna apod.)</li> <li>• Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti hlava III.</li> <li>• <u>Zákon č. 111/1998 Sb.</u>, o vysokých školách § 18</li> <li>• Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech Zákon č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací</li> </ul> <p><b>1.2 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Mzdový předpis JU</u></li> </ul>
--	--	---	--

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>R 164 Opatření rektora k vyplácení odměn z dohod o provedení práce a z dohod o pracovní činnosti</u></li> <li>• <u>R 125 Opatření rektora k poskytování náhrad mzdy při dočasné pracovní neschopnosti</u></li> <li>• <u>R 206 Rozhodnutí rektora o jednotném výplatním termínu</u></li> <li>• <u>R 367 Opatření rektora k nejnižší úrovni zaručené mzdy</u></li> </ul>
27. Rovnováha mezi pohlavími	-/+	<p><b>GAP:</b>  <b>Viz bod č. 1</b>  <b>Etický kodex</b></p> <p><b>Viz bod č. 5</b>  <b>Kolektivní smlouva</b></p> <p><b>Viz bod č. 12</b>  <b>OTM – R – strategie</b></p> <p><b>Viz bod č. 26</b>  <b>Mzdový předpis</b></p>	<p><b>Současná praxe:</b>  V klíčových částech organizační struktury je jasná převaha mužů. Možnost vstupu do funkce je jistě nediskriminační.</p> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b>  Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Legislativa ČR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategie Evropa 2020, str. 18-19</li> <li>• Národní cíle ČR v rámci strategie Evropa 2020 - Národní dílčí cíl míry zaměstnanosti žen: 65 %.</li> <li>• <u>Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 1a písm. e)</u></li> <li>• <u>Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky – celkový smysl Ústavy</u></li> </ul>



			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů § 1 a § 2 a § 8 odst. 2 a § 9</li> <li>• Národní politika VAVAI - Akční plán rozvoje lidských zdrojů pro výzkum, vývoj a inovace a genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR na léta 2018 až 2020</li> <li>• Národní politika VaV 2004-2008</li> </ul> <p><b>1.2 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizační, kariérní a motivační kariérní řády fakult</li> <li>• <u>Etický kodex JU</u></li> <li>• <u>Kolektivní smlouva, bod 3.10</u></li> </ul> <p><b>2 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b>          Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek.          1) Dokument zohledňující principy Charty a kodexu          2) OTM-R strategie</p>
28. Rozvoj kariéry	-/+	<p><b>GAP:</b>  <b>Poradce/mentor pro osobní a profesní rozvoj pracovníků</b>          - chybí poradci pro oblast profesního a osobního rozvoje          - chybí definice, kdo je mentor          - chybí seznam poradců/mentorů</p> <p><b>Adaptační proces</b>          - chybí oficiální postup pro adaptaci pracovníka na začátku kariéry nebo při nástupu na konkrétní pozici          - chybí oficiální postup hodnocení pracovníka na začátku jeho kariéry do 1 roku</p>	<p><b>Současná praxe:</b>          V rámci Operačního programu OP VVV 2014-2020 je nastavena aktivita DA2/1 pedagogické kompetence s cílem zvýšit profesní rozvoj Akademických pracovníků.          Internetový portál - <u>Celoživotní vzdělávání</u> nabízí kurzy pro zaměstnance. Účast na těchto kurzech je nepovinná.</p> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b>          Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy</p>

		<p><b>Příprava v rámci pracovního rozvoje/kariéry</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- chybí školení při postupu pracovníků na vedoucí pozice na rozvoj kompetencí (např. manažerské, finanční, komunikační, personální aj.)</li> <li>- chybí nastavení školení pro nově nastupujícího člověka</li> <li>- chybí provázání na hodnocení a na plány školení pro daný rok</li> </ul>	<p>(výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Řád celoživotního vzdělávání Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích</u></li> <li>• <u>R 306 Opatření rektora k evidenci aktivit celoživotního vzdělávání</u></li> <li>• Celoživotní vzdělávání</li> <li>• Operační program VVV -2014-2020</li> </ul> <p><b>2 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b></p> <p>Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek.</p> <p>1) Personální oddělení - rozvojová činnost</p>
29. Hodnota mobility	-/+	<p><b>GAP:</b></p> <p><b>Viz bod č. 11 Hodnocení Systém hodnocení akademických pracovníků (HAP)</b></p> <p><b>Viz bod č. 12 OTM – R – strategie</b></p> <p><b>Viz bod č. 18 Mobility</b></p>	<p><b>Současná praxe:</b></p> <p>Univerzitou byla vytvořena Metodika k poskytování cestovních náhrad u zahraničních mobilit zaměstnanců v rámci programu Erasmus+ (2014-2020)</p> <p>V rámci Operačního programu OP VVV 2014 -2020 byla nastavena klíčová aktivita KA5 - systémové posílení internacionalizace, která zahrnuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rozvoj mezinárodní spolupráce a mezinárodního partnerství</li> <li>• internacionalizace vysokoškolského prostředí</li> <li>• mobility studentů a pracovníků vysokých škol</li> </ul> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b></p> <p>Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy</p>

			<p>(výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Legislativa ČR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách § 89 a § 90a a § 106</u></li> <li>• Strategie Evropa 2020 - Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění, str. 18-19</li> </ul> <p><b>1.2 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>R 342 Opatření rektora k uzavírání smluv o spolupráci se zahraničními subjekty</u></li> <li>• <u>R 375 Opatření rektora, kterým se vydává Organizační řád Rektorátu JU</u></li> <li>• Opatření jednotlivých fakult</li> </ul> <p><b>2 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b></p> <p>Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek.</p> <p>1) Mobility — vytvoření formálních předpisů – uznání výsledků dosažených při mobilitách výzkumných pracovníků</p> <p>2) OTM-R strategie</p>
30. Přístup k odbornému poradenství	-/+	<p><b>GAP:</b>  <b>Viz bod č. 28</b>  <b>Poradce/mentor pro osobní a profesní rozvoj</b></p> <p><b>Systém pracovních míst</b>  - chybí napříč celou univerzitou</p>	<p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b></p> <p>Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>R 375 Opatření rektora, kterým se vydává Organizační řád Rektorátu JU</u></li> <li>• <u>R 286 Organizační řád JU</u></li> </ul>

			<p><b>Návrh implementace:</b></p> <p>1) Personální oddělení - rozvojová činnost</p>
31. Práva duševního vlastnictví	++		<p><b>Současná praxe:</b></p> <p>Kancelář transferu technologií (<u>JCTT</u>), která slouží všem fakultám a samostatným pracovištím univerzity a jejímž posláním je propojování světa výzkumu s komerční sférou</p> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b></p> <p>Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Legislativa ČR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím</li> <li>• Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů</li> <li>• <u>Zákon č. 89/2012 Sb.</u>, občanský zákoník § 2382</li> <li>• Zákon č. 527/1990 Sb., o vynálezech, průmyslových vzorech a zlepšovacích návrzích</li> <li>• Nařízení vlády č. 397/2009 Sb., nařízení vlády o informačním systému výzkumu, experimentálního vývoje a inovací § 3 a § 4</li> </ul> <p><b>1.2 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kancelář transferu technologií (<u>JCTT</u>)</li> <li>• příslušné směrnice</li> <li>• <u>Etický kodex JU</u></li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opatření jednotlivých fakult</li> </ul>
32. Spoluautorství	++		<p><b>Současná praxe:</b> Kancelář transferu technologií (JCTT), která slouží všem fakultám a samostatným pracovištím univerzity a jejímž posláním je propojování světa výzkumu s komerční sférou</p> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b> Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Legislativa ČR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím</li> <li>• Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů</li> <li>• <u>Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník § 2382</u></li> <li>• Zákon č. 527/1990 Sb., o vynálezech, průmyslových vzorech a zlepšovacích návrzích</li> <li>• Nařízení vlády č. 397/2009 Sb., nařízení vlády o informačním systému výzkumu, experimentálního vývoje a inovací § 3 a § 4</li> </ul> <p><b>1.2 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>R 274 Opatření rektora o nakládání s nehmotnými statky na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích</u></li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>R 294 Opatření rektora ke smlouvám o výzkumu</u></li> </ul>
33. Výuka	-/+	<p><b>GAP:</b>  <b>Viz bod č. 11</b>  <b>Hodnocení</b>  <b>Systém hodnocení akademických pracovníků (HAP)</b></p> <p><b>Viz bod č. 28</b>  <b>Příprava v rámci pracovního rozvoje/kariéry</b></p>	<p><b>Současná praxe:</b>  Vnitřní systém zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností je podrobně vymezen v několika vzájemně provázených vnitřních předpisech a dalších relevantních dokumentech JU. V rámci Operačního programu OP VVV 2014-2020 je nastavena aktivita DA2/1 pedagogické kompetence s cílem zvýšit profesní rozvoj Akademických pracovníků.  Internetový portál - <u>Celoživotní vzdělávání</u> nabízí kurzy pro zaměstnance. Účast na těchto kurzech je nepovinná.</p> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b>  Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Legislativa ČR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Zákon č. 262/2006 Sb.</u>, práce § 132 a § 133 a § 230 až 235</li> <li>• <u>Zákon č. 111/1998 Sb.</u>, o vysokých školách</li> </ul> <p><b>1.2 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Řád habilitačního řízení a řízení ke jmenování profesorem na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích.</u></li> <li>• <u>Celoživotní vzdělávání</u></li> <li>• Opatření jednotlivých fakult</li> </ul> <p><b>2 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b></p>

			Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek. 1) Personální oddělení - rozvojová činnost
34. Stížnosti a odvolání	-/+	<p><b>GAP:</b> <b>Viz bod č. 5</b> <b>Kolektivní smlouva</b></p> <p><b>Ombudsman</b> - chybí konkrétní nezávislá osoba, která by nabídla neformální pomoc při řešení pracovních konfliktů, sporů a stížností - chybí postup/opatření v případě vzniku pracovních konfliktů, sporů, stížností aj.</p>	<p><b>Současná praxe:</b> V rámci Jihočeské univerzity je zřízena Etická komise pro řešení a porušení závažných etických problémů, které řeší především na podnět rektora (viz <u>Jednací řád Etické komise z 28. 6. 2017</u>).</p> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b> Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Legislativa ČR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím</li> <li>• Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů</li> <li>• <u>Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 1a a § 276</u></li> </ul> <p><b>1.2 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>R 239 Podávání a vyřizování stížností, návrhů a podnětů občanů</u></li> <li>• <u>R 374 Opatření rektora stanovující postup v případech obtěžování na pracovišti</u></li> <li>• Opatření jednotlivých fakult</li> <li>• <u>Jednací řád Etické komise</u></li> </ul> <p><b>2 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b> Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek.</p>

			1) Pozice Ombudsmana
35. Účast v rozhodovacích subjektech	++		<p><b>Současná praxe:</b> Výzkumní pracovníci jsou zastoupeni v poradních a rozhodovacích orgánech, kde tak mohou hájit a podporovat nejen osobní, ale i kolektivní zájmy. Jedná se např.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Akademický senát</li> <li>• Vědecká rada</li> <li>• Rada pro vnitřní hodnocení</li> </ul> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b> Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Legislativa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Zákon č. 111/1998 Sb.</u>, o vysokých školách § 7</li> </ul> <p><b>1.2 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Statut JU</u> (přístupné po přihlášení)</li> <li>• <u>R 286 Organizační řád JU</u></li> </ul>
<b>Školení a rozvoj</b>			
36. Vztahy s dohlížejíci osobami	-/+	<p><b>GAP:</b> <b>Viz bod č. 11</b> <b>Hodnocení</b> <b>Systém hodnocení akademických pracovníků (HAP)</b></p> <p><b>Viz bod č. 28</b></p>	<p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b> Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p>



		<p><b>Poradce/mentor pro osobní a profesní rozvoj</b>  <b>Adaptační proces</b>  <b>Příprava v rámci pracovního rozvoje/kariéry</b></p> <p><b>Neformální komunikace</b>  - chybí neformální setkávání s managementem JU a fakult, nadřizenými i ostatními zaměstnanci pro zlepšení předávání informací a sdílení hodnot napříč celou univerzitou.</p>	<p><b>1.1 Legislativa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Zákon č. 111/1998 Sb.</u>, o vysokých školách § 47 a § 77b</li> </ul> <p><b>1.2 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>R 238 Pracovní řád JU</u></li> <li>• <u>Studijní a zkušební řád JU</u></li> <li>• <u>R 337 Deklarace společenský odpovědného chování JU ve vztahu k vzdělávací činnosti</u></li> <li>• Opatření jednotlivých fakult</li> </ul> <p><b>2 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b>  Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek.  1) Personální oddělení - rozvojová činnost – vytvořit rámec pro adaptační proces, vzdělávací plány a mentoring  2) Komunikace - neformální – tvorba komunikační strategie pro lepší informovanost napříč celou univerzitou</p>
37. Povinnosti spojené s kontrolou a řízením	-/+	<p><b>GAP:</b>  <b>Viz bod č. 5</b>  <b>Kolektivní smlouva</b></p> <p><b>Viz bod č. 12</b>  <b>Personální oddělení</b></p> <p><b>Viz bod č. 28</b>  <b>Poradce/mentor pro osobní a profesní rozvoj</b>  <b>Adaptační proces</b>  <b>Příprava v rámci pracovního rozvoje/kariéry</b></p> <p><b>Viz bod č. 36</b>  <b>Neformální komunikace</b></p>	<p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b>  Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Kolektivní smlouva</u></li> <li>• Opatření jednotlivých fakult</li> </ul> <p><b>2 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b>  Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek.</p>

			<p>1) Personální oddělení - rozvojová činnost – vytvořit rámec pro adaptační proces, vzdělávací plány a mentoring</p> <p>2) Komunikace - neformální – tvorba komunikační strategie pro lepší informovanost napříč celou univerzitou</p>
38. Nepřetržitý profesní rozvoj	-/+	<p><b>GAP:</b>  <b>Viz bod č. 12</b>  <b>Personální oddělení</b></p> <p><b>Viz bod č. 28</b>  <b>Poradce/mentor pro osobní a profesní rozvoj</b>  <b>Adaptační proces</b>  <b>Příprava v rámci pracovního rozvoje/kariéry</b></p> <p><b>Viz bod č. 36</b>  <b>Neformální komunikace</b></p>	<p><b>Současná praxe:</b>  Internetový portál - <u>Celoživotní vzdělávání</u> nabízí kurzy pro zaměstnance. Účast na těchto kurzech je nepovinná.</p> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b>  Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Studijní a zkušební řád JU</u></li> <li>• <u>Řád habilitačního řízení a řízení ke jmenování profesorem na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích</u></li> <li>• Celoživotní vzdělávání</li> </ul> <p><b>2 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b>  Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek.</p> <p>1) Personální oddělení - rozvojová činnost – vytvořit rámec pro adaptační proces, vzdělávací plány a mentoring</p> <p>2) Komunikace - neformální – tvorba komunikační strategie pro lepší informovanost napříč celou univerzitou</p>

<p>39. Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumníků</p>	<p>-/+</p>	<p><b>GAP:</b>  <b>Viz bod č. 28</b>  <b>Poradce/mentor pro osobní a profesní rozvoj</b>  <b>Adaptační proces</b>  <b>Příprava v rámci pracovního rozvoje/kariéry</b></p> <p><b>Viz bod č. 36</b>  <b>Neformální komunikace</b></p>	<p><b>Současná praxe:</b>  Internetový portál - <u>Celoživotní vzdělávání</u> nabízí kurzy pro zaměstnance. Účast na těchto kurzech je nepovinná.</p> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b>  Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Celoživotní vzdělávání</li> <li>• Opatření jednotlivých fakult</li> </ul> <p><b>2 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b>  Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek.</p> <p>1) Personální oddělení - rozvojová činnost – vytvořit rámec pro adaptační proces, vzdělávací plány a mentoring</p> <p>2) Komunikace - neformální – tvorba komunikační strategie pro lepší informovanost napříč celou univerzitou</p>
<p>40. Kontrola</p>	<p>-/+</p>	<p><b>GAP:</b>  <b>Viz bod č. 5</b>  <b>Kolektivní smlouva</b></p> <p><b>Viz bod č. 11</b>  <b>Hodnocení</b>  <b>Systém hodnocení akademických pracovníků (HAP)</b></p> <p><b>Viz bod č. 12</b>  <b>Personální oddělení</b></p>	<p><b>Současná praxe:</b>  V současné době mají zejména přijíždějící post-doci a doktorandi svého ustanoveného pracovníka pro vedení, zaškolení či určený primární dozor pro vedení své práce, pro zpětnou vazbu a kontrolu své práce.</p> <p><b>1 ANALÝZA DOKUMENTŮ</b>  Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně upravují konkrétní princip Charty a kodexu. Analýza</p>

		<p><b>Viz bod č. 28</b>  <b>Poradce/mentor pro osobní a profesní rozvoj</b>  <b>Adaptační proces</b>  <b>Příprava v rámci pracovního rozvoje/kariéry</b></p> <p><b>Viz bod č. 36</b>  <b>Neformální komunikace</b></p>	<p>těchto dokumentů pomohla při tvorbě GAP analýzy (výchozí podkladové materiály) a identifikaci slabých stránek.</p> <p><b>1.1 Vnitřní předpisy JU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Kolektivní smlouva</u></li> <li>• <u>R 337 Deklarace společenský odpovědného chování JU ve vztahu k vzdělávací činnosti</u></li> <li>• Opatření jednotlivých fakult</li> </ul> <p><b>2 NÁVRH K IMPLEMENTACI</b></p> <p>Jedná se o návrhy úprav vedoucí k eliminaci identifikovaných slabých stránek.</p> <p>1) Personální oddělení - rozvojová činnost – vytvořit rámec pro adaptační proces, vzdělávací plány a mentoring</p> <p>2) Komunikace - neformální – tvorba komunikační strategie pro lepší informovanost napříč celou univerzitou</p>
--	--	--	---