

## Analyza stávajících dokumentů UJEP vs. principy Evropské charty a Kodexu pro výzkumné pracovníky

pořadí dle ČR	principy Charta/ Kodex	aktuální stav implementace principu na UJEP	návrhy opatření koordinátorů KA02- červené v aktuálním AP žluté v dalších AP zelené naplňují princip	šablona 2 EK- <u>mezera (GAP)</u> mezi principem a stávajícím stavem na UJEP	šablona 2 EK- relevantní národní legislativa či <u>normy UJEP</u> vztahující se k principu
---------------	------------------------	---	--	--	--

### 1. Etické a profesionální aspekty (Ethical and Professional Aspects)

1	svoboda výzkumu	stav: ++	:-)		Národní legislativa: Svoboda výzkumu vychází ze Zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách (§4). Vnitřní norma UJEP: Statut UJEP- čl.3 a v Etickém kodexu - čl.1 Dle dotazníkového šetření mezi VP je jejich vnímání svobody výzkumu v souladu s principem (93% respondentů), s výhradou omezení finančními zdroji (řešeno v principu č.15)
2	etické zásady	stav: -+	Opatření: zřídit Etickou komisi UJEP a nastavit systém fungování Etických komisí fakult, zavést osvětu a vzdělávání VP v oblasti etiky výzkumu	Etický kodex UJEP již vydán v roce 2018 – Institut etické komise dosud nebyl zřízen – je v přípravě. Členové Etické komise dosud nebyli nominováni, o nominacích členů se jedná. Jednací řád etické komise je v připomínkovém řízení po projednání v akademickém senátu. Neprobíhá kontinuální diskuze o etických zásadách ani není zavedeno systematické vzdělávání výzkumných pracovníků v oblasti etiky. Přístup fakult ke zřizování etických komisí není jednotný.	Vnitřní norma UJEP: Stávající Etický kodex UJEP sestavila na výzvu vedení UJEP pracovní skupina zájemců z řad výzkumných pracovníků. Etický kodex byl projednán v akademickém senátu UJEP dne 28. 03. 2018. Etický kodex obsahuje také článek specificky uvádějící zásady tvůrčí a vzdělávací činnosti, Etická komise je uváděna jako stálý poradní orgán rektora v dodatku č. 1 k příkazu rektora č. 4/2017 Organizační řád UJEP čl.6, odst. 5 a 9.
3	profesní odpovědnost	stav: +-	Opatření: třeba (vyškrtnout) doplnit směrnici o konkrétní postupy při práci s věd. prameny a pro ochranu proti plagiátorství, a to formou vydání a šíření " dobré praxe vědeckého publikování na UJEP". (Vydání a komunikovat tyto zásady dobré praxe.)	Ve stávající vnitřní normě UJEP č.5/ 2010 nejsou uvedeny konkrétní postupy pro práci s vědeckými prameny a pro ochranu před plagiátorstvím. K realizaci normy duševního vlastnictví není vydána prováděcí metodika.	Národní legislativa: zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském. Povinnost zaměstnanců dbát při své činnosti na dodržování práv k duševnímu vlastnictví třetích osob upravuje stávající norma UJEP: Směrnice rektora č.5/2010 k realizaci práv duševního vlastnictví (čl.3). Etický kodex UJEP upravuje ochranu duševního vlastnictví v čl. 2 (zásady vzdělávací činnosti) a čl. 3 (zásady tvůrčí činnosti).
4	profesní přístup	stav: -+	Opatření: celouniverzitní projednání a formulace strategie tvůrčí činnosti a nastavení systému navázání výzkumných úkolů na tuto strategii.	Na UJEP není formulována strategie výzkumu. Z dotazníkového šetření mezi výzkumnými pracovníky vyplulo, že více než třetina respondentů nezná strategii UJEP v oblasti tvůrčí činnosti. Formulování výzkumných úkolů nemá přímou návaznost na strategii tvůrčí činnosti.	Odpovědnost za soulad tvůrčí činnosti se strategií UJEP je nastavena v organizačním řádu UJEP v čl. 3 – rektorovi odpovídá děkan. Ve směrnici rektora 4/2016 - k řízení a financování projektové činnosti (čl. 8) je nastavena odpovědnost garanta projektu za soulad s pravidly dotačního titulu. Změnové řízení v rámci projektu je řešeno v čl.9 této směrnice.
5	smluvní a zákonné povinnosti	stav: +-	Opatření: zavést prokazatelné seznámení všech členů vědeckého týmu se zněním kontraktu (doplnit do směrnice 4/16).	Prokazatelné seznámení všech členů výzkumného týmu s legislativními podmínkami projektu danými poskytovatelem není zavedeno.	Národní legislativa: Zákon č. 130/2002 Sb. o podpoře výzkumu a vývoje z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o podpoře výzkumu a vývoje). Podle (čl. 18 odst. 3) Pracovního řádu 3/2014 – jsou vedoucí zaměstnanci povinni seznamovat své zaměstnance s obecně závaznými právními předpisy a vnitřními předpisy souvisejícími s výkonem jejich práce a vést o tom prokazatelnou evidenci. Dle Směrnice Rektora č. 4/2016 k řízení a financování projektové činnosti (čl. 8) je při realizaci projektu garant zodpovědný za realizaci projektu v souladu se smluvními podmínkami a podmínkami poskytovatele podpory nebo dotace. V současné době je v připomínkovém řízení Plán realizace strategického záměru UJEP pro rok 2019.

pořadí dle ČR	principy Charta/ Kodex	aktuální stav implementace principu na UJEP	návrhy opatření koordinátorů KA02- červené v aktuálním AP žluté v dalších AP zelené naplňují princip	šablona 2 EK- <u>mezera (GAP)</u> mezi principem a stávajícím stavem na UJEP	šablona 2 EK- relevantní národní legislativa či <u>normy UJEP</u> vztahující se k principu
6	odpovědnost	stav: +-	Opatření: vydat doporučení, jak postupovat při provádění výzkumu "dobrá praxe výzkumné činnosti".	Zatímco je finanční kontrola legislativně dobře upravena, tak transparentnost a přezkoumatelnost výzkumného postupu není řešena žádnou vnitřní normou. Postupy dobré praxe metodiky výzkumu nejsou systematicky hodnoceny ani šířeny.	Národní legislativa: Zákon č. 320/2001 Sb. Zákon o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole). Ve vnitřních normách UJEP stanoven legislativní rámec: V Organizačním Řádu (čl. 3) děkan odpovídá rektorovi za hospodaření s finančními prostředky podle účelového určení a v souladu s kritérii hospodárnosti a efektivit. Základní zásada řádných postupů výzkumu je upravena v čl. 3. Etického kodex (poctivost zkoumání a soulad s platnými metodickými postupy). Efektivní využití fin. prostředků upravuje čl. 8 Směrnice Rektora č.4/2016).
7	řádné postupy v oblasti výzkumu	stav: -+	Opatření: upravit oblast bezpečnosti využití ICT ve vztahu k novým technologiím a ochraně dat.	Oblast bezpečnosti využití ICT ve vztahu k novým technologiím a ochraně dat nedostatečně upravena. – doplnit Vaibar	Národní legislativa: Základní principy bezpečnosti práce jsou upraveny na národní úrovni v Zákoníku práce 262/2006 Sb. Oblast BOZP je řešena v řadě norem 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). BOZP v laboratorních-laboratorní řády- doplnit Ing. Výborná
8	šíření a využívání výsledků	stav: -+	Opatření: Vydat vnitřní normu UJEP na komercializaci výsledků VaV, do dobré praxe výzk. činnosti lze zahrnout open access. Posílit CTT jako podpůrné pracoviště.	CTT není v současné době plně funkční a neslouží jako podpora transferu technologií v rámci celé UJEP. Komercializace výzkumu není upravena žádnou vnitřní normou. Pozn.: Ke spolupráci s aplikační sférou a šíření výsledků VaV probíhá na UJEP v současné době několik projektů (ověřit CPS – F. Brodský) OP VVV. Chybí vnitřní norma upravující pravidla Open access. Z dotazníkového šetření mezi VP vyplynulo, že téměř 40 % respondentů s veřejností v tomto směru nekomunikuje.	Ustanovení CTT jako organizační jednotky je uvedeno v organizačním řádu UJEP (příl. 1, čl. 5). Plán posílení CTT je obsažen v Plánu realizace strategického záměru 2019 - 2. verze k připomínkám do 27. 7. 2018. 82% respondentů ví, jak postupovat při šíření a využívání výsledků VaV
9	veřejný závazek	stav: --	Opatření: Do Strategie tvůrčí činnosti UJEP uvést, jakým způsobem se zjišťuje a zajišťuje společenská relevantnost VaV.	Vnitřní norma UJEP upravující popularizaci vědy a komunikaci s veřejností nebyla vydána. V této oblasti chybí také delegování kompetencí, definování záměru, centrální řízení. Jedná se spíše o iniciativy jednotlivých fakult, případně jednotlivých výzkumných pracovníků, ale chybí celková strategie UJEP. Není nastaven proces	Národní norma: Zákon č. 111/1998 Sb. Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách) – úvodní ustanovení. Vnitřní norma UJEP upravující veřejný závazek neexistuje.
14	nediskriminace	stav: ++	-)	Z dotazníkového šetření vyplynulo, že 67% respondentů z řad VP se na UJEP nesetkalo s žádnou formou diskriminace.	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).
28	systém hodnocení	stav: +-	Opatření: Po plánovaném hodnocení proběhne celouniverzitní diskuse a možná modifikace postupů hodnocení.	Norma UJEP - Kariérní řád (SR 10/2016, čl.7) existuje na UJEP teprve od roku 2016, fakulty se následně přidaly v roce 2017. Hodnocení z ní vyplývající ještě neproběhlo. Téměř dvě třetiny (64%) respondentů dotazníkového šetření mezi VP považují stávající systém hodnocení za nedostačující, netransparentní a demotivační. Současný systém je založený na hodnocení přímým nadřazeným a nikoli nezávislou komisí odborníků.	Norma UJEP- Kariérní řád (SR 10/2016, čl. 7) – definuje kariérní růst na základě kariérního plánu a řeší hodnocení plnění kariérního plánu AP.

## 2. Nábor a výběr (Recruitment and Selection)

pořadí dle ČR	principy Charta/ Kodex	aktuální stav implementace principu na UJEP	návrhy opatření koordinátorů KA02- červené v aktuálním AP žluté v dalších AP zelené naplňují princip	šablona 2 EK- <u>mezera (GAP)</u> mezi principem a stávajícím stavem na UJEP	šablona 2 EK- relevantní národní legislativa či <u>normy UJEP</u> vztahující se k principu
31	nábor dle Charty	stav: -+	Opatření: revize a přepracování normy v průběhu realizace prvního akčního plánu.	Vnitřní předpis je příliš obecný a nespecifikuje kritéria pro uchazeče ve smyslu širších kompetencí, dovedností – soft skills – v souladu s Chartou.	Národní norma: Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách) - § 17 – určuje, že jedním z předpisů veřejné vysoké školy musí být. Norma UJEP: Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků. Současný Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem je z 01. 02. 2013. Informace o zmíněných normách jsou poplatné pro celou oblast Náboru a výběru (principy 31- 40).
32	nábor dle Kodexu	stav: -+	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).	Vnitřní předpis je příliš obecný, nespecifikuje nároky na složení výběrové komise ani náležitosti inzerce volného pracovního místa v souladu s Kodexem. V tomto vnitřním předpisu není zaveden rozsah mezinárodní inzerce.	
33	výběr	stav: -+	Opatření: v modifikovaném Řádu specifikovat podmínky ohledně výběrové komise a jejího proškolení.	Nejsou specifikovány postupy výběru vhodného kandidáta na volné pracovní místo. Členové komise nejsou proškolení v metodice výběru kandidátů. Nejsou definovány úrovně na kompetence členů komise ani na členy komise, z hlediska rozdílné odbornosti a genderu.	
34	transparentnost	stav: -+	Opatření: v modifikovaném Řádu zakotvit princip transparentnosti při náboru a výběru VP a informování kandidáta o výsledku hodnocení.	Uchazeči nejsou zcela detailně informováni o kritériích výběru a možnostech kariérního růstu. Není zavedeno, aby v rámci informace o výsledku výběrového řízení byli neúspěšní kandidáti informováni o svých silných a slabých stránkách.	
35	hodnocení zásluh	stav: +-	Opatření: v modifikovaném Řádu zakotvit hodnotící kritéria u kandidátů z řad VP.	Vnitřní předpis dostatečně široce nedefinuje hodnotící kritéria výběru kandidátů z řad VP. Kvalitativní kritéria výběru nejsou stanovena.	
36	změny v časovém pořadí životopisů	stav: -+	Opatření: v modifikovaném Řádu specifikovat postupy a záznamy z hodnocení kandidátů.	Princip není výslovně zahrnut do Řádu výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků.	
37	uznávání zkušeností s mobilitou	stav: -+	Opatření: V modifikovaném řádu uvést tento princip v oblasti náboru a výběru.	Princip není výslovně zahrnut do Řádu výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků.	Z dotazníkového šetření mezi VP vyplynulo, že 79% respondent vnímá podporu mobility na UJEP jako dostatečnou.
38	uznávání kvalifikace	stav: -+	Opatření: upravit SR 2/20107- pravidla pro uznávání kvalifikace.	Princip není zahrnut do Řádu výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků. Stávající norma UJEP SR č.2/2007 neřeší neformální vzdělání a srovnatelnost zahraniční kvalifikace.	Stávající norma UJEP- SR č. 2/2007 k uznání zahraničního vysokoškolského vzdělání a kvalifikace.
39	služební věk	stav: +-	Opatření: V modifikovaném řádu zohlednit posuzování kompetencí uchazeče a nikoli okolností, z akterých byly dosaženy (instituce, věk).	Ve stávající vnitřní normě princip není formálně zakotven. V praxi se jedná o běžný postup, který je uplatňován, a který vychází z principu nediskriminace.	
40	jmenování postdoktorandů	stav: +-	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 Koncepce podpory vedení mladých VP.	Národní legislativa - Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách) nezná termín postdoc. Specifická podpora začínajícím výzkumným pracovníkům není doposud upravena.	

pořadí dle ČR	principy Charta/ Kodex	aktuální stav implementace principu na UJEP	návrhy opatření koordinátorů KA02- červené v aktuálním AP žluté v dalších AP zelené naplňují princip	šablona 2 EK- <u>mezera (GAP)</u> mezi principem a stávajícím stavem na UJEP	šablona 2 EK- relevantní národní legislativa či <u>normy UJEP</u> vztahující se k principu
<b>3. Pracovní podmínky a sociální zabezpečení</b>					
13	uznání profese	stav: +-	Opatření: řešení finanční otázky viz princip č. 18.	Z dotazníkového šetření mezi VP vyplynulo, že nedostatečné finanční ohodnocení je považováno jako omezující pro pozitivní vnímání profesního zařazení.	Národní norma: Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách).
15	výzkumné prostředí	stav: ++	-)		Zlepšení a vývoj vědecké a výzkumné infrastruktury je řešen mimo jiné v rámci projektů Evropské Unie OPVVV
16	pracovní podmínky	stav: +-	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.	Z dotazníkového šetření mezi VP vyplynulo, že by výzkumní pracovníci uvítali možnost hlídání dětí přímo v Kampusu univerzity. V současné době je nabízena pouze služba Hlídací teta v centru města s omezeným časovým provozem.	Úprava pracovních podmínek vědeckých pracovníků vychází z možností daných Zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Příkaz rektora 3/2014 Pracovní řád umožňuje využít výjimku z týdenní pracovní doby způsobem flexibilních forem zaměstnávání. Směrnice rektora č. 10/2016 Kariérní řád akademických pracovníků UJEP v Ústí n. L. – čl. 5, odst. 3 – uvádí úpravu pracovních podmínek výzkumných pracovníků jako jednu z forem nepřímé podpory kariérního růstu.
17	stabilita a stálost zaměstnání	stav: ++	-)		Národní legislativa: Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. Vnitřní mzdový předpis UJEP (aktuální verze), účinnost od 1. 1. 2018. Směrnice rektora č. 10/2016 Kariérní řád akademických pracovníků UJEP v Ústí n. L.
18	financování a mzdy	stav: -+	Opatření: periodicita (1x 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 (%).	Při dotazníkovém šetření výzkumní pracovníci opakovaně uváděli nespokojenost s finančním ohodnocením. Celková úroveň finančního ohodnocení VP na UJEP není nastavována na základě srovnání s prostředím veřejných vysokých škol v ČR.	Národní legislativa: Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., 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. Vnitřní mzdový předpis UJEP (aktuální verze), účinnost od 1. 1. 2018 – stanovuje mzdové rozpětí pro jednotlivé kategorie akademických pracovníků dle jejich kvalifikace.
19	rovnováha mezi pohlavími	stav: ++	-)		Národní legislativa: 198/2009 Sb. Antidiskriminační zákon, Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. 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. Pozitivní stav v této oblasti potvrdilo také dotazníkové šetření mezi VP, ve kterém téměř 90% respondentů odpovědělo, že je v prostředí UJEP genderová rovnost, tj. stejné pracovní podmínky a příležitosti pro muže a ženy.
20	rozvoj kariéry	stav: +-	Opatření: monitoring situace na jednotlivých fakultách, zveřejňovat jejich praxi při naplňování KŘ.	Vzhledem k tomu, že se jedná o nový vnitřní předpis UJEP, jeho uplnatnění v praxi prozatím nebylo ověřeno.	V rámci široké univerzitní diskuse a pracovní skupiny vznikl v roce 2016 Kariérní řád (SR 10/2016 ) tvořící rámec pro rozvoj kariéry vědeckých pracovníků. Specifické podmínky pak upravují kariérní řady jednotlivých fakult. Strategie rozvoje kariéry je zakotvena v kariérním plánu jednotlivých vědeckých pracovníků, který je vytvořen při jejich nástupu na základě vzájemné diskuse s vedoucím pracovníkem s periodicitou vyhodnocování max. 5 let.
21	hodnota mobility	stav: -+	Opatření: zakotvit do KŘ podporu mobility, zavést hodnocení mobility v rámci kariérního plánu VP.	Hodnota mobility není zohledněna v kariérním řádu jako jedno z kritérií hodnocení vědeckých pracovníků.	Mobility výzkumných pracovníků jsou řešeny v rámci Směrnice rektora č. 6/2015 k organizaci mezinárodních mobilit na UJEP. Nově jsou také podporovány prostřednictvím projektu U21 – KLIP. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že 79 % respondentů vnímá podporu v rámci mobility vědeckých pracovníků na UJEP jako dostatečnou.

pořadí dle ČR	principy Charta/ Kodex	aktuální stav implementace principu na UJEP	návrhy opatření koordinátorů KA02- červené v aktuálním AP žluté v dalších AP zelené naplňují princip	šablona 2 EK- <u>mezera (GAP)</u> mezi principem a stávajícím stavem na UJEP	šablona 2 EK- relevantní národní legislativa či <u>normy UJEP</u> vztahující se k principu
23	přístup k odbornému poradenství	stav: -+	Do budoucna uvažováno o zřízení pozice Kariérního poradce.	Dle výstupu z dotazníkového šetření mezi VP není UJEP zatím připravena na zřízení Kariérního poradce, 70% respondentů necítí potřebu zřízení pozice Kariérního poradce.	Zákonem č. 262/2006 Sb., Zákoník práce jsou řešeny pouze případy rozvázání pracovního poměru z důvodu organizační změny. Kariérní poradenství není zavedeno.
24	práva duševního vlastnictví	stav: -+	Opatření: upravit směrnici 5/2010 ohledně práva k duševnímu vlastnictví a provázat s Centrem transferu technologií.	Tento princip není řešen centralizovaně. Existující Směrnice rektora č. 5/2010 k realizaci práv průmyslového vlastnictví a autorských práv na Univerzitě J. E. Purkyně v Ústí n. L. je zastaralá a nekonkrétní.	Existující směrnice - Směrnice rektora č. 5/2010 k realizaci práv průmyslového vlastnictví a autorských práv na Univerzitě J. E. Purkyně v Ústí n. L. je zastaralá a nekonkrétní. 121/2000 Sb. Autorský zákon, 207/2000 Sb. Zákon o ochraně průmyslových vzorů, Zákon č. 527/1990 Sb. Zákon o vynálezech, průmyslových vzorech a zlepšovacích návrzích, Zákon č. 529/1991 Sb. Zákon o ochraně topografií polovodičových výrobků.
25	spoluautorství	stav: --	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)	Směrnice rektora č. 5/2010 k realizaci práv průmyslového vlastnictví a autorských práv na Univerzitě J. E. Purkyně v Ústí n. L. spoluautorství neupravuje.	
27	výuka	stav: ++	-)		Národní norma: Zákon č. 111/1998 Sb. Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách) - dle zákona akademický pracovník vykonává jak vzdělávací tak výzkumnou činnost v rámci jednoho pracovního úvazku. Norma UJEP - Pracovní řád (PR 3/2014) stanoví min. přímou výuku týdně u každé kategorie AP čl.3 až 7 (profesor, docent, odborný asistent, asistent, lektor), pokud má výuka více jak 15 hodin týdně, pak toto projedná nadřízený s VP. Vnitřní mzdový předpis UJEP (proklamuje) zaručuje rovnocenné ohodnocení výuky a tvůrčí činnosti v rámci úvazku AP.
29	stížnosti a odvolání	stav: +-	Opatření: Není akutní zřízení této pozice, ale výhledově by se pozice "ombudsmana" měla na UJEP zřídit.	69% respondentů dotazníkového šetření mezi VP necítí potřebu zřízení pozice Ochránce práv a nezávislého řešení sporů a stížností VP.	Národní legislativa: Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. Příkaz rektora č. 4 /2017. Organizační řád UJEP ve znění Dodatku č. 1 ze dne 29. 3. 2018 – čl. 8, odstavec 4, čl. 11. Z dotazníkového šetření mezi VP vyplynulo, že 82 % respondentů zná postup stížností a odvolání ohledně pracovních podmínek a práv výzkumných pracovníků.
30	účast v rozhodovacích subjektech	stav: ++	-)		Národní norma: Zákon č. 111/1998 Sb. Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách) – definuje postavení akademického pracovníka. Volební řád Akademického senátu UJEP (aktuální znění, účinnost od 18. 10. 2016). Směrnice rektora č. 1/2017 Jednací řád Rady pro vnitřní hodnocení UJEP – členové jmenování po předchozím projednání ve Vědecké radě a v Akademickém senátu
<b>4. Vzdělávání a rozvoj (Training and development)</b>					
10	vztahy s dohlížejícími osobami	stav: -+	Opatření: Úprava SR 10/2016- součástí kariérního plánu, aby každému začínajícímu VP byl přidělen jeho školitel.	Z dotazníkového šetření vyplynulo, že více jak třetina začínajících VP (36%) nemá svého školitele, který by řídil a kontroloval jejich výzk. činnost. V kariérním řádu není pozice školitele pro všechny začínající výzkumné pracovníky garantována.	Normy UJEP- Kariérní řád (SR 10/2016)- upravuje vytvoření kariérního plánu a jeho periodické zhodnocení s VP, v praxi hodnotí vždy nadřízený VP. Studijní a zkušební řád pro studium v doktorských studijních programech UJEP (aktuální znění; účinnost od 16. 5. 2018) a případné fakultní řády- definují pro studenty doktorského studia pozici školitele. U začínajících VP, kteří nejsou zároveň studenty doktorského studia není tato oblast vnitřní normou řešena.

pořadí dle ČR	principy Charta/ Kodex	aktuální stav implementace principu na UJEP	návrhy opatření koordinátorů KA02- červené v aktuálním AP žluté v dalších AP zelené naplňují princip	šablona 2 EK- <u>mezera (GAP)</u> mezi principem a stávajícím stavem na UJEP	šablona 2 EK- relevantní národní legislativa či <u>normy UJEP</u> vztahující se k principu
11	povinnosti spojené s kontrolou a řízením	stav: -+	Opatření: 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).	Z dotazníkové šetření mezi VP vyplynulo, že více než polovina respondent (57 %) - zkušených VP nepůsobí jako školitel začínajících VP.	Normy UJEP- Pracovní řád zaměstnanců (PR 3/2014) –část 2 akademičtí pracovníci – u jednotlivých kategorií akademických pracovníků je uvedeno, že zkušený akademický pracovník předává svoje poznatky a zkušenosti ostatním výzkumným pracovníkům, vede vědecké, výzkumné a vývojové a další tvůrčí týmy. Vnitřní předpis UJEP - Studijní a zkušební řád pro studium v doktorských studijních programech- zde je zaveden systém školitelů.
12	nepřetržitý profesní rozvoj	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 a je zavedeno sestavování kariérních plánů a hodnocení jejich plnění. Vedoucí zaměstnanci musí dle Příkazu rektora 3/2014 Pracovní řád – čl.17, odst.3 dbát o soustavné prohlubování kvalifikace zaměstnanců.
22	přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumníků	stav: +/-	Opatření: Podpora nepřetržitého rozvoje 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.	Systémový modul interního vzdělávání výzkumných pracovníků není na UJEP zavedený.	Normy UJEP- Pracovní řád zaměstnanců (PR 3/2014), Vnitřní předpis UJEP- Studijní a zkušební řád pro studium v doktorských studijních programech. Směrnice rektora č. 10/2016 Kariérní řád akademických pracovníků UJEP v Ústí n. L. – čl. 5 – podpora systematického vzdělávání je uvedena jako přímý motivační prvek kariérního růstu.
26	kontrola	stav: --	Opatření: viz princip č. 11, zavést školení školitelů, každému začínajícímu VP přidělit jeho školitele (zkušeného VP).	Nároky na supervizora nejsou nikde ukotveny. Není zajištěno vzdělávání školitelů ve vztahu supervizní činnosti a jejich specifickým kompetencím. Není výslovně vyhraze pracovník na výkon této role.	Normy UJEP- Kariérní řád (SR 10/2016)- supervizorem VP je vedoucí pracoviště.

Pozn. sloupec N: **aktuální stav implementace principu (klasifikace dle EK)** : ++ = zcela implementován, +/- = téměř, ale ne zcela implementován, -/+ = částečně implementován, -/- = nedostatečně implementován

**Dotazníkové šetření: 7. až 20. 6. 2018, 156 respondentů, složení:** 60% zkušených VP, 30% začínajících a 10% řídicích VP v oblasti vědy, třetina respondentů (31,4%) studenti doktorského studia, 55% respondentů muži, 45% ženy, v dotazníku byly otázky na tzv. měkká data, takže neobsahoval dotazy na všechny uvedené principy. Tvrdá data jsou získána ze studia stávajících dokumentů UJEP.