Zápis ze zasedání AS OU 16. 5. 2022

Číslo jednací: OU-52726/90-2022

Prezenční listina

Přítomni: Bar, Cieslar, Čech, Dolný, Holešová, Hájková, Jermář, Kadlec, Kyšková, Lisník, Malina, Martínek, Oprchal, Popelka, Pumprová, Rodek, Rumpel, Slovák Svatopluk, Sochorová, Stanková, Sumec, Špunda, Tichá, Václavíková, Zahradník, Zegzulková.

Vedení: Zářický (prorektor)
Hosté: Pajak (vedoucí Centra pro řízení lidských zdrojů), Jurček (technik), Kubisová (zapisovatelka)
Omluveni: Barot, Drgová, Lipina, Malůš, Murinová, Musialová, Palička, Slovák Lukáš, Sobotka, Velek, Vovk
Nepřítomni: Novotný

Přítomných akademiků: 18
Přítomných studentů: 8

Jednání bylo zahájeno ve 13.00 hod.
Počet senátorů v době zahájení jednání: 26, zastoupeny obě komory. AS OU je usnášeníschopný.

Václavíková zahájila jednání a přivítala senátory i hosty.

1. **Schválení programu zasedání AS OU**

Původní návrh programu:

1. Schválení programu zasedání AS OU
2. Informace k hodnocení akademických pracovníků
3. Informace k problematice genderové rovnosti
4. Stipendium pro Běloruské studenty
5. Různé

Návrh úpravy programu:

1. Schválení programu zasedání AS OU
2. Stipendium pro Běloruské studenty
3. Informace k hodnocení akademických pracovníků
4. Informace k problematice genderové rovnosti
5. Různé

Václavíková otevřela diskusi k úpravě programu. K programu nebyly dotazy.

V čase hlasování přítomných senátorů: 26
Usnesení AS OU: AS OU schvaluje navržený program zasedání.
Hlasování:
Pro: 26 Proti: 0 Zdrželo se: 0

2. **Stipendium pro Běloruské studenty**

Dokumenty: *OR - Podpora běloruských studentů.docx, OR - Podpora běloruských studentů_nový[2] 2022-05-05 12_09_42.docx, Příloha č. 1 – Žádost o udělení stipendia pro stávající studenty 2022-05-05 12_09_52.docx, Příloha č. 1 – Žádost o udělení stipendia.docx, Příloha č. 1 – Žádost.docx*

Prorektor Zářický představil OR ke stipendiím pro běloruské studenty. Zmínil, že jsou v tomto dokumentu dvě změny. Vysvětlil důvody související se změnami politické situace. Uvedl, že se jedná o stipendia pro 5 pokračujících běloruských studentů ve výši 10 tis. Kč. Tito studenti prošli VŘ a splňují podmínky vyhlášené MŠMT.

V čase hlasování přítomných senátorů: 26
Usnesení AS OU: AS OU schvaluje předložený návrh OR - Podpora běloruských studentů pro udělení stipendia 5 běloruským studentům.
Hlasování:
Pro: 26 Proti: 0 Zdrželo se: 0

3. **Informace k hodnocení akademických pracovníků**

Dokumenty: *Hodnocení akademiků a vědců.pptx*

Pajak představila koncepci Hodnocení akademiků a vědců, viz přiložená prezentace. Uvedla, že bylo spuštěno v roce 2022. Navazuje na Kariérní řád z roku 2019. Před zpracováváním hodnocení byl proveden průzkum na ÚVAFM a PdF s tím, že cílem bylo zjistit, co akademici od hodnocení očekávají. Jejich připomínky byly reflektovány a cílem hodnocení je zejména osobní rozhovor nadřízeného a zaměstnance, role zaměstnance v rámci strategie pracoviště a nastavení cílů, kterých má zaměstnanec v horizontu 3 resp. 5 let dosáhnout. Uvedla, že smyslem není formalita, ale osobní přístup. Základem je Plán kariérního rozvoje, kdy tyto plány nastavuje primárně děkan pro vedoucí kateder. Byly stanoveny určité výjimky, kdy se hodnocení zaměstnanců konat nebudou, resp. nemusí.

Pajak názorně senátorům ukázala Plán kariérního rozvoje na Portále OU a odkaz na podklady, kde jsou shromážděny informace o zaměstnancích. Zmínila, že první hodnocení budou probíhat na začátku roku 2023, dle požadavků tajemníků leden-březen 2023. Vysvětlila rozdíly mezi krátkodobým a dlouhodobým hodnocením. Proti dlouhodobému hodnocení a plánu kariérního rozvoje je možno podat námitky.

Diskuze:
Zazněla otázka, jakou formou je možné dát zaměstnanci výpověď v případě, že má uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou a nadřízený není spokojen

Pajak vysvětlila postup v takovém případě.

Bar uvedl, že je možné kariérní rozvoj na akademické půdě řešit jednodušeji, a sice na základě dosažených titulů, k jejichž získání je nutné udělat mnoho konkrétních úkonů, vydávání publikací atd. V uvedeném případě se mísí hodnocení a úkoly pracovní a kariérní rozvoj zaměstnance.

Pajak uvedla, že hodnocení navazuje na Kariérní řád a v činnosti akademiků se prolíná jejích osobní rozvoj a potřeby pracoviště, což není možné oddělení. Proto je to spojeno do jednoho. Dále uvedla, že toto je pilotní verze toho hodnocení, které chtějí vyzkoušet, uvidí se, jak se bude vyvíjet dále. Dodala, že je možné poslat podněty na změny.

Bar uvedl, že by zjednodušil Kariérní řád. Vidí rozdíl v osobnostním rozvoji a výkonu zaměstnance.

Zahradník uvedl, že úvazek 1,0 není nafukovací, že je potřeba posunovat různé aktivity na pracovišti, vnímá uvedených 5 kategorií v hodnocení velmi pozitivně.

Václavíková vnímá hodnocení jako rozšíření byrokracie, ale chápe jeho potřebu. Dotázala se, jak se bude postupovat v případě, když zaměstnanec o sobě uvede A a vedoucí např. D nebo E. Co je tedy výstupem?

Pajak uvedla, že principem je, aby vedoucí zaměstnanci sdělil svému podřízenému, co je cílem jeho práce, co po něm potřebuje. Sebehodnocení zaměstnance je zde proto, aby zde zaměstnanec mohl uvést všechny důvody, které mu bránily nebo naopak pomohly ke splnění předem daných cílů. Hodnocení vedoucího je jediným závazným a konečným hodnocením.

Václavíková se dotázala, zda vedoucí vedoucího má možnost náhledu do hodnocení a zda s tím může nějak pracovat.

Pajak uvedla, že děkan je ten, který obecně odpovídá za oblast pracovněprávních vztahů v případě kontroly z Inspektorátu práce atd. Hodnocení provádí vedoucí zaměstnanec a je za něj odpovědný, děkan tedy s nastavením plánu nijak nepracuje, ale bude mít náhled na toto hodnocení.

Sochorovou zajímalo, zda pokud jde o výuku, pak hodnocení vychází pouze z evaluace. A zda vedoucí vidí i reakci vyučujícího na studentovo hodnocení. Upozornila, že poznámky v evaluaci bývají spíše pouze negativní, neboť studenti nejsou zvyklí vyučující také chválit.

Pajak uvedla, že podklady pro hodnocení v oblasti výukové činnosti je aktuálně rozpracováno a bude doplněno.

Slovák se dotázal, jak je do toho hodnocení zapracován garant studijního programu.

Pajak uvedla, že vedoucím kateder jednotlivých pracovišť bylo doporučeno, aby při nastavování plánů začínali u garantů programu a poté pokračovali u dalších zaměstnanců.

Čech se dotázal, zda tato potřeba hodnocení vzešla ze strany vedoucích, nebo je to iniciováno vedením. Protože je přece jasné, že na fungujících pracovištích toto funguje i bez formulářů, na nefungujících toto fungovat nebude.

Zegzulková opustila zasedání.

Pajak uvedla, že při nástupu na univerzitu se jí dotazovali někteří děkani, kdy už bude hodnocení zaměstnanců, že je potřebují. Stejně tak z průzkumu na ÚVAFM a PdF vzešel požadavek na hodnocení, resp. na lepší komunikaci s nadřízeným. Jako nejobtížnější část hodnocení vidí stanovení cílů. Hodnocení HR Award toto zároveň požaduje jako nutné. Na fakultách toto nebylo přijato s nevolí. FU je velmi specifická, důležité nastavit individuálně.

Bar se dotázal, jak je toto spjato s penězi.

Pajak uvedla, že nelze provázat na peníze přímo, jelikož hodnocení je individuální a cíle jednotlivců jsou nastaveny podle schopností a možností a nejsou srovnatelné.

Bar uvedl, že pokud není provázáno na peníze, pak ztrácí smysl.

Pajak uvedla, že v dubnu fakulty přerozdělují výkonové příspěvky, kdy k hodnocení mohou přihlížet. Hodnocení je také možné zohlednit při výplatě mimořádných odměn.

Bar zmínil, že by to v jedné větě v opatření zmínil.

Pajak uvedla, že jsou na OU i pracoviště a pozice, které mají pouze tarify a nemají výkonové příplatky.

Václavíková provázaní na peníze vidí, nikoliv však explicitně, ale pouze implicitně.

Stanková se dotázala, zda je možné flexibilně do hodnocení dopisovat.

Pajak uvedla, že v rámci krátkodobého hodnocení je možné provést změnu cílů ale smyslem není doplňování každého aktuálního úkolu, ale naopak stanovení strategických dlouhodobých cílů.

4. Informace k problematice genderové rovnosti

Pajak představila prezentaci k gendrovému auditu. Důvodem gendrového auditu jsou požadavky zvenčí, HR Awards, dotace EU, GAČR a TAČR a zlepšení firemní kultury Byl vypracován Akční plán

gendrové rovnosti 2022-2025. V roce 2022 má OU v plánu vytvoření elektronického komunikačního systému, který umožní i anonymní komunikaci v oblasti sociálního bezpečí. V plánu je ustanovení osoby celouniverzitního ombudsmana. Uvedla, jaké vzdělávací aktivity a systémová opatření s tímto související budou zavedeny.

V diskusi nebyly žádné dotazy.

5. Různé

Václavíková informovala senátory o způsobu vyplácení odměn a stipendií za práci v AS OU.

Jermář zmínil, že by bylo vhodné zjednodušit výsledky evaluace. Navrhuje zaslat studentům e-mail s instrukcemi, kde jsou výsledky evaluace k nalezení. Další senátoři studentské komory tento návrh podpořili. Prorektor Zářický toto přednese na zasedání KR v příštím týdnu.

Zasedání skončilo ve 14:30.

Zapsala: Adriana Kubisová
Verifikovala: Zuzana Václavíková
Ostrava, 23. 5. 2022
Celé znění záznamu:
https://web.microsoftstream.com/video/91ddee8a-1b0a-48f0-8123-1f04d8c66a1c