
Opatření rektora č. 55/2021

Název:	Základní principy personální politiky
K provedení:	-
Gestor:	Personální odbor
Účinnost:	1. ledna 2022

Základní principy personální politiky

Úkolem personální politiky je upevnění vazby mezi univerzitou a zaměstnanci, podpora budování profesionálních vztahů mezi zaměstnanci, vytváření příznivé atmosféry a minimalizování konfliktů tak, aby zaměstnanci mohli dosahovat optimálních výkonů.

Personální politika UK respektuje právní řád České republiky, strategické dokumenty a vnitřní předpisy UK a Etický kodex UK.

Zohledňuje též závazky, ke kterým se univerzita přihlásila v rámci mezinárodní spolupráce (např. Evropská charta pro výzkumné pracovníky, Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků).

Ve svém Strategickém záměru na období 2021 - 2025 si univerzita jako jednu z nejvyšších priorit vytýčila péči o své zaměstnance v souladu se zvoleným mottem „Nejlepší lidé dělají nejlepší univerzitu“.

Univerzita Karlova si jako zaměstnavatel plně uvědomuje, že dosažené současné i budoucí úspěchy jsou postaveny především na schopnostech jejích zaměstnanců.

V souvislosti s výjimečným postavením Univerzity Karlovy mezi českými vysokými školami je cílem univerzity jako zaměstnavatele to, aby její zaměstnanci patřili mezi ty nejlepší. Univerzita má zájem získávat a dlouhodobě udržet takové zaměstnance, kteří chtějí soustavně nabývat nové znalosti a rozvíjet se po profesní i osobní stránce. Noví pracovníci jsou vybíráni v otevřeném, transparentním a věcném výběrovém řízení.

Jako člen Evropské univerzitní aliance (4EU+) předních evropských univerzit s vědeckým potenciálem - Univerzita Karlova, Heidelberg University (Německo), Sorbonne University (Francie), University of Warsaw (Polsko), University of Milan (Itálie) a University of Copenhagen (Dánsko) se UK ještě významněji zapojuje do mezinárodní spolupráce, která jejím zaměstnancům otevírá prostor pro intenzivní výměnu zkušeností při mezinárodních pobytech a zároveň klade důraz na jejich profesionální kvalitu a současně na schopnost univerzity podpořit zaměstnance v průběžném zdokonalování jejich kompetencí.

1. Vzájemné vztahy mezi zaměstnanci, vnitřní kultura

Na všech pracovištích UK platí zásada rovných příležitostí. Univerzita přistupuje ke všem zaměstnancům stejně a bez rozdílu, bez ohledu na jejich národnost, etnický původ, věk, pohlaví, náboženské vyznání, politické přesvědčení, jazyk, sexuální orientaci, zdravotní postižení, sociální či ekonomický původ či jiné rozdíly. Stejnými principy se řídí i výběr a profesionální růst zaměstnanců.

Zaměstnanci dodržují zásady profesionálního a etického jednání, které jsou vyjádřeny v Etickém kodexu UK.

Univerzita neakceptuje nekorektní chování, šikanu, mobbing, obtěžování, a to včetně sexuálního, a vydírání. Univerzita také odmítá jakékoliv formy diskriminace a zasazuje se o rovné příležitosti zaměstnanců i uchazečů o zaměstnání.

Zaměstnanci si váží práce svých kolegů, respektují se navzájem, chovají se k sobě vstřícně a spolupracují spolu. Názorové rozdíly řeší konstruktivně na základě vzájemné diskuse.

Plagiátorství a nerespektování autorských práv je neakceptovatelné.

Vedoucí pracovníci jsou povinni poskytovat svým podřízeným jasný popis práce a vymezení úkolů a odpovědností. Při svém chování se řídí zásadou stejného přístupu. Své podřízené svou prací, chováním a přístupem motivují a jdou jim příkladem. Univerzita nepřipouští projevy nadřazenosti, zneužívání postavení a arogantního jednání.

2. Vzdělávání, odborný růst, kariérní růst

Univerzita podporuje zaměstnance v jejich odborném, profesním a osobnostním růstu a klade důraz na jejich další odborné vzdělávání.

Snahou univerzity jako zaměstnavatele je rozvíjet kolegiální a motivující pracovní prostředí akademických i neakademických pracovníků, podporovat jejich vzájemnou spolupráci a komunikaci na všech úrovních a napříč obory. Univerzita podporuje spolupráci napříč všemi pěstovanými obory, sdílení poznatků, technologií a postupů a vytváření multidisciplinárních týmů. Univerzita podporuje akademické a vědecké pracovníky v rozvíjení jejich mezinárodních kontaktů a v zapojení do mezinárodních vědecko-pedagogických komunit.

Současně UK rozvíjí podmínky pro dlouhodobé zaměstnávání zahraničních akademických a vědeckých pracovníků. Zahraničním pracovníkům poskytuje univerzita podporu při relokaci do České republiky a i při jejich integraci a orientaci na UK. Nově vzniklé Staff Welcome Centre poskytuje poradenské služby pracovníkům ze zahraničí, kteří přijíždějí na UK na dobu delší než 3 měsíce. Cílem SWC je minimalizovat byrokratickou zátěž spojenou s příjezdem do České republiky a poskytovat zahraničním zaměstnancům oporu po celou dobu jejich pobytu na našem území. SWC tak současně podporuje i stávající akademické, vědecké a ostatní podpůrné pracovníky UK, kteří přicházejí se zahraničními pracovníky do styku a kterým SWC slouží jako centrální místo poradenství a podpory tak, aby byl přijímací proces zahraničního pracovníka na UK co nejsnazší.

Akademičtí a vědecktí pracovníci a lektori se snaží o soustavný růst své kvalifikace a rozvoj svých dovedností a schopností, jak je zakotveno v Rámcových principech kariérního rozvoje pro akademické a vědecké pracovníky a lektory. Pokud chtějí postoupit ve své profesionální dráze, mohou a měli by usilovat o získání dalších vědecko-pedagogických titulů docent, profesor. Podmínky a nároky habilitačního a jmenovacího řízení určuje Řád habilitačního řízení a řízení ke jmenování profesorem.

Všichni zaměstnanci UK mají možnost vzdělávat se prostřednictvím rozvojových programů, které jsou v rámci celoživotního vzdělávání připravovány pro všechny typy zaměstnanců a zahrnují hlavní oblasti osobního rozvoje a podporu dovedností specifických pro jednotlivé typy pracovníků. Univerzita pomáhá zaměstnancům i v rozvoji jejich jazykových dovedností pomocí individuálních či skupinových jazykových kurzů.

UK je členem asociace APUA, která je vedoucím subjektem odborného vzdělávání pracovníků vysokých škol a podporuje spolupráci, výměnu zkušeností a rozvoj profesních skupin pracovníků vysokých škol. Všichni zaměstnanci se mohou účastnit rozvojových programů organizovaných asociací APUA.

3. Sladění pracovního a rodinného života

Univerzita vytváří všem zaměstnancům vhodné pracovní podmínky k tomu, aby se mohli věnovat plnění svých úkolů s vysokým pracovním i osobním nasazením. Univerzita doporučuje, aby úhrn všech pracovních závazků zaměstnanců nepřekročil 1,5 pracovního úvazku a zůstal tak zaměstnancům zachován dostatek volného času mimo pracovní povinnosti.

V případě, že zaměstnanec je zapojen do řešení projektu financovaného z fondu EU, úhrn všech jeho pracovních úvazků (pracovní smlouva, DPP, DPČ) na UK nesmí přesáhnout limit stanovený podmínkami příslušného operačního programu.

Univerzita podporuje návraty zaměstnanců z mateřské a rodičovské dovolené umožněním flexibilní pracovní doby a postupnými návraty (na částečný úvazek).

Ke sladění osobního a rodinného života zaměstnanců univerzita zavedla flexibilní pracovní dobu a tam, kde to umožňuje charakter pracovní pozice, též možnost práce z domova. Flexibilní pracovní doba umožňuje zaměstnancům zvolit si v rámci provozních možností svého oddělení rozvržení části pracovní doby podle svých osobních potřeb.

4. Péče o zaměstnance, benefity

Univerzita Karlova usiluje o neustálé zvyšování standardu péče o své zaměstnance a jednou z podstatných aktivit v této oblasti je rozvoj zaměstnaneckých benefitů.

V současné době nabízí UK zaměstnancům tyto benefity a výhody:

Poradenství

Zaměstnanci mohou bezplatně využít poradenské služby (psychologické, sociální, právní) v Centru Carolina (UK Point), kde mají možnost získat psychologickou podporu v případech, kdy se setkají s obtížnými situacemi na pracovišti nebo ve svém osobním životě. Na fakultách UK působí také různé specializované poradny, jejichž služby jsou primárně určeny zaměstnancům a studentům dané fakulty.

Startovací byty

Univerzita se snaží podporovat mladé vědecké a akademické pracovníky nabídkou ubytování ve startovacích bytech, které se nachází v objektech UK.

Rekreace a sport

Univerzita Karlova nabízí svým zaměstnancům možnost rekreace ve vlastních objektech (Albeř, Dobronice, Horní Poříčí, Patejdlova bouda, Pec pod Sněžkou). Cena ubytování je každoročně upravena příslušným Opatřením kvestora, v němž bývají stanoveny rovněž podmínky využívání sportovišť v rámci Sportovního centra UK v Hostivaři, kde jsou zaměstnanci univerzity zvýhodněni.

Stravování

Zaměstnanci mohou využívat stravování v menzách UK, které je za zvýhodněnou cenu nebo Univerzita poskytuje zaměstnancům stravenky za odpracované dny.

Dny osobního rozvoje

Univerzita nabízí svým zaměstnancům 5 volných dní ročně, které mohou využít k jakémukoliv účelu pro svůj osobní rozvoj. Možnost čerpání tohoto benefitu závisí na rozhodnutí děkanů fakult či ředitelů součástí UK.

Zaměstnanecké slevy

Zaměstnanci UK mohou využít široké portfolio slev a výhod navázaných na průkaz zaměstnance UK u externích subjektů.

Sociální fond

Univerzita Karlova tvoří sociální fond v souladu s § 18 odst. 6 písm. f) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Prostředky sociálního fondu lze použít na:

- příspěvek zaměstnanci univerzity na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo soukromé životní pojištění
- příspěvek zaměstnanci univerzity na zaplacené úroky z úvěru na bytové potřeby
- příspěvek zaměstnanci univerzity na úroky z účelového úvěru na potřeby související s bytovými potřebami
- nenávratnou finanční výpomoc
- úhradu výdajů spojených s odborným rozvojem zaměstnanců a související s předmětem činnosti univerzity
- úhradu výdajů spojených s udržením nebo zlepšením zdravotního stavu zaměstnance v mezích potřeby pro univerzitu
- příspěvek univerzity na stravování ve stravovacím zařízení univerzity
- příspěvek univerzity na stravování v cizím stravovacím zařízení nebo prostřednictvím poukázek na stravování
- příspěvek na částečné krytí úplaty za předškolní vzdělávání v mateřské škole podle § 123 zákona č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, v platném znění

5. Ochrana osobních údajů

Univerzita chrání soukromí všech zaměstnanců a to včetně ochrany jejich osobních dat.

Dne 25. 5. 2018 nabylo účinnosti Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/679) o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů. Univerzita prostřednictvím závazného Opatření rektora č. 16/2018 Zásady a pravidla ochrany osobních údajů zavádí procesy a postupy potřebné k zajištění toho, aby ochrana a pravidla při zpracování osobních údajů fyzických osob byla v souladu s touto evropskou regulací (GDPR).

6. Závěrečné ustanovení

Tímto opatřením se zrušuje opatření rektora č. 21/2018.

V Praze dne 14. prosince 2021

	prof. MUDr. Tomáš Zima, DrSc., MBA
	rektor

[.pdf ke stažení](#)