

## **Hodnocení vědeckého a jiného tvůrčího výkonu akademických a vědeckých pracovníků Pedagogické fakulty UP v Olomouci**

**Obsah:** Směrnice stanoví rozsah pracovní povinnosti akademických pracovníků PF UP v oblasti vědy, povinnost evidence vědecké a jiné tvůrčí činnosti a povinnosti vedoucích pracovníků v oblasti vědy.

**Zpracovala:** prof. PaedDr. Libuše Ludíková, CSc.

**Platnost a účinnost od:** 9. 1. 2015

**Rozdělovník:** děkan

proděkani  
vedoucí pracovišť  
úřední deska

### **Preambule**

Součástí pracovního výkonu akademických pracovníků vysokých škol je nejen kvalitní pedagogická činnost, ale i odpovídající vědecký výzkum. Vědecký výzkum v jednotlivých vědních odvětvích na Pedagogické fakultě UP v Olomouci je důležitou součástí akademického výkonu, neboť je i podmínkou kvalitní pedagogické činnosti.

Hlavním účelem této směrnice je motivovat akademické a vědecké pracovníky fakulty nejen ke zintenzivnění a prohloubení jejich vědeckovýzkumných aktivit, ale také k jejich zaměření v souladu s požadavky hodnocení výsledků výzkumu a vývoje Radou vlády ČR pro výzkum, vývoj a inovace.

Zvláštní důraz je kladen na výstupy vědecké činnosti zařaditelné do tzv. Rejstříku informací o výsledcích vědy a výzkumu (RIV) a do Registru uměleckých výstupů (RUV).

### **Článek I.**

#### **Evidence vědecké, výzkumné a tvůrčí činnosti akademických a vědeckých pracovníků**

Každý akademický pracovník je povinen k datu 15. února kalendářního roku evidovat všechny své vědecké, výzkumné a tvůrčí činnosti za uplynulý rok v databázi OBD. Za naplnění této databáze je osobně odpovědný.

### **Článek II.**

#### **Tvůrčí výkon akademických a vědeckých pracovníků**

1) Akademičtí pracovníci fakulty jsou v rámci svého pracovního poměru povinni naplňovat minimální roční tvůrčí výkon, který činí:

- a) u pracovníků s hodností docent či profesor 20 bodů,
- b) u nehabilitovaných pracovníků 10 bodů.

2) Není-li individuálně sjednáno jinak, povinnost podle odst. 1 se netýká akademických pracovníků na pozici lektora.

- 3) Povinnost podle odst. 1 odpovídá úvazku 1,0 na PdF UP. V případě odlišného úvazku rozsah této pracovní povinnosti platí přiměřeně.
- 4) Bodové hodnocení výkonu jednotlivých akademických pracovníků se vypočítává z oficiálních výsledků Hodnocení výzkumných organizací pro daný rok, jež vychází z Metodiky hodnocení výzkumných organizací schválené Radou pro výzkum, vývoj a inovace ČR a výsledků hodnocení záznamů v Registru uměleckých výstupů na základě průměru získaného bodového hodnocení za posledních pět let.
- 5) Při hodnocení výkonu za první rok účinnosti této směrnice se započítá celkový počet bodů získaných v tomto roce z oficiálních výsledků Hodnocení výzkumných organizací pro daný rok, jež vychází z Metodiky hodnocení výzkumných organizací schválené Radou pro výzkum, vývoj a inovace ČR a výsledků hodnocení záznamů v Registru uměleckých výstupů.
- 6) Děkan fakulty může pro podporu zapojení do tvůrčího výkonu vypsát zvláštním rozhodnutím pro daný rok motivační ohodnocení pro ty pracovníky, kteří se mimořádně podíleli na tvůrčích výsledcích fakulty.

### **Článek III.**

#### **Opatření k prosazování tvůrčího výkonu**

- 1) Všichni vedoucí zaměstnanci PdF UP jsou povinni nejméně jednou ročně, nejpozději do konce kalendářního roku, provést hodnocení všech svých podřízených (ať už formou ústního pohovoru či jiným způsobem) a učinit o něm zápis.
- 2) Výsledky vědecké a tvůrčí činnosti tvoří podstatnou složku hodnocení pracovních povinností akademických pracovníků, které musí být vedoucími pracovníky zohledněny například při odměňování pracovníků nebo organizací práce na jednotlivých pracovištích.
- 3) Plní-li pracovník povinnost tvůrčího výkonu opakovaně nebo výrazně nad limit povinného minima dle čl. II., odst. 1, přijme vedoucí příslušného pracoviště opatření, které povede k udělení mimořádné odměny z prostředků pracoviště, ke snížení výukové povinnosti pracovníka, nebo k návrhu na zvýšení osobního ohodnocení. V případě nečinnosti vedoucího pracoviště přijme takové opatření na návrh proděkana pro vědu a výzkum a doktorská studia a po projednání s vedoucím pracoviště děkan.
- 4) Nesplní-li pracovník povinné minimum tvůrčího výkonu dle čl. II., odst. 1, přijme vedoucí příslušného pracoviště opatření, které povede buď ke zvýšení výukové povinnosti uvedeného pracovníka, nebo k nevyplacení (snížení) odměn vyplácených z prostředků pracoviště anebo k návrhu na snížení nebo odnětí osobního ohodnocení.
- 5) Neplní-li pracovník povinné minimum tvůrčího výkonu dle čl. II., odst. 1 opakovaně, navrhne vedoucí příslušného pracoviště děkanovi snížení osobního ohodnocení, snížení rozsahu pracovního úvazku, případně ukončení pracovního poměru.
- 6) Děkan může ve výjimečných případech na doporučení vedoucího pracoviště nebo proděkana pro vědu a výzkum a doktorská studia přihlídnout k mimořádným okolnostem hodným zvláštního zřetele a prominout nebo snížit povinnost minimálního tvůrčího výkonu podle čl. II odst. 1, (např. u nastupujících zaměstnanců, při návratu z rodičovské dovolené, dlouhodobé nemoci apod.).

### **Článek IV.**

#### **Hodnocení zapojení do doktorských studií**

- 1) Hodnocenými parametry jsou aktuální počet studentů v 1. – 3. ročníku (tříletého) či 1. - 4.

ročníku (čtyřletého) doktorského studijního programu (DSP) a počet úspěšných absolventů studia.

2) V programech akreditovaných v českém jazyce za každého studenta 1. - 3. ročníku (tříletého programu) a 1. - 4. ročníku (čtyřletého programu) prezenční i kombinované formy studia zapsaného k datu 31. 10. bude garantujícímu pracovišti a pracovišti školitele přiznán v následujícím kalendářním roce příspěvek odpovídající částce uvedené ve zvláštním rozhodnutí děkana pro daný rok.

3) V programech akreditovaných v cizích jazycích za každého studenta 1. - 3. ročníku (tříletého programu) a 1. - 4. ročníku (čtyřletého programu) prezenční i kombinované formy studia zapsaného k datu 31. 10. bude garantujícímu pracovišti a pracovišti školitele přiznán v následujícím kalendářním roce příspěvek odpovídající částce uvedené ve zvláštním rozhodnutí děkana pro daný rok.

4) Do financování se nezapočítávají studenti, kteří mají studium přerušeno.

5) Za každého úspěšného absolventa, který ukončil v řádné době studia, bude garantujícímu pracovišti a pracovišti školitele každoročně v následujícím kalendářním roce přiznán příspěvek odpovídající částce uvedené ve zvláštním rozhodnutí děkana pro daný rok a promítne se do rozpočtu pracoviště.

6) V případě, že se na vedení doktoranda podílí více pracovišť, jsou finanční prostředky těmto pracovištím přiděleny v adekvátním poměru, který po dohodě určí předseda oborové rady po dohodě se školitelem studenta.

7) Rozdělení finančních prostředků zpracovává na základě dat ze SIMS referát pro doktorská studia a po projednání s předsedy oborových rad schvaluje děkan nebo proděkan pro vědu, výzkum a doktorská studia.

## **Článek V.**

### **Hodnocení plnění kvalifikačních plánů**

1) Po přijetí každého akademického pracovníka s ním vedoucí pracoviště vypracuje plán kvalifikačního růstu na dobu pěti let. Plán musí minimálně obsahovat rozsah zapojení do výzkumné činnosti a u docentů a nehabilitovaných pracovníků zvyšování vědecko-pedagogické hodnosti.

2) Plnění tohoto plánu jsou všichni vedoucí zaměstnanci PdF UP povinni nejméně jednou ročně, nejpozději do konce kalendářního roku, zhodnotit.

3) Při neplnění plánu přijme vedoucí příslušného pracoviště opatření, které povede buď k nevyplacení (snížení) odměn vyplácených z prostředků pracoviště anebo k návrhu na snížení nebo odnětí osobního ohodnocení.

4) Pokud ze strany pracovníka v průběhu dalšího kalendářního roku nedojde ke zlepšení a plnění plánu, navrhne vedoucí pracoviště děkanovi snížení osobního ohodnocení, snížení rozsahu pracovního úvazku, případně ukončení pracovního poměru.

## **Článek VI.**

### **Hodnocení zapojení do projektové činnosti**

1) Nedílnou povinností práce akademických a vědeckých pracovníků je jejich zapojení do výzkumné a tvůrčí činnosti. Obsahové zaměření, rozsah a směry výzkumu jsou zahrnuty v rámci individuálního kvalifikačního plánu dle článku V.

2) Za kontrolu plnění odpovídá vedoucí příslušného pracoviště.

3) Při neplnění přijme vedoucí příslušného pracoviště opatření, které povede buď k nevyplacení (snížení) odměn vyplácených z prostředků pracoviště anebo k návrhu na snížení nebo odnětí osobního ohodnocení.

4) Děkan fakulty může pro podporu zapojení do výzkumné činnosti vypsát zvláštním rozhodnutím pro daný rok motivační ohodnocení pro ty pracovníky, kteří se podílí či byli úspěšní při podání projektů v rámci: GA ČR, TA ČR, Horizont 2020, Norské fondy, výzkumné projekty v gesci jednotlivých ministerstev, aplikovaný výzkum, smluvní výzkum, mezinárodní výzkumné projekty.

## **Článek VII.**

### **Článek zapojení do vědeckých grémíí**

Při hodnocení zapojení pracovníků i pracovišť do vědeckých aktivit se přihlíží i k aktivnímu členství jednotlivých pracovníků ve vědeckých grémíí, a to jak v České republice, tak zejména v zahraničí. Zapojením se rozumí např. členství ve vědeckých radách vysokých škol, ve vědeckých radách časopisů, ve vědeckých výborech započitatelných konferencí uvedených na oficiálních seznamech, apod.

## **Článek VIII.**

### **Obsazování míst akademických pracovníků**

1) Při obsazování míst akademických pracovníků se postupuje v souladu s Řádem výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků Univerzity Palackého v Olomouci (dále jen "řád"), který upravuje proces obsazování uvolněných nebo nově zřízených pracovních míst akademických pracovníků (dále jen "uchazeč") Univerzity Palackého v Olomouci. Podle ustanovení tohoto řádu lze postupovat i v případech opakovaného sjednávání pracovního poměru akademických pracovníků, pokud to situace vyžaduje.

2) Výběrové řízení pro obsazování míst uchazečů na PdF UP vypisuje děkan. Způsob vypsání výběrového řízení stanovuje § 77 odst. 2 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách).

3) Při opakovaném sjednávání pracovního poměru akademických pracovníků děkan PdF UP komplexně posuzuje plnění podmínek uchazeče z pohledu výzkumného a tvůrčího výkonu, plnění kvalifikačního plánu, zapojení do projektové činnosti, popř. plnění úkolu v rámci DSP či členství ve vědeckých grémíí.

### **Závěrečné ustanovení**

Tato směrnice nabývá účinnosti dnem vydání.

V Olomouci dne 9. ledna 2015

doc. Ing. Čestmír Serafín, Dr. Ing-Paed IGIP  
děkan PdF UP v Olomouci