

<b>UNIVERZITA PARDUBICE</b> <b>Fakulta filozofická</b>	
<b>Směrnice č. 1/2022 ve znění dodatku č. 1/2024</b>	
Věc:	Pravidelné hodnocení akademických pracovníků, přiznávání osobních příplatků a mimořádných odměn na Fakultě filozofické UPCE
Vypracoval:	doc. Mgr. Jiří Kubeš, Ph.D., děkan
Schválil:	doc. Mgr. Jiří Kubeš, Ph.D., děkan

## Článek 1 Úvodní ustanovení

- 1) Tato směrnice navazuje na Vnitřní mzdový předpis Univerzity Pardubice a stanovuje pravidla pro hodnocení akademických pracovníků včetně proděkanů (hodnocení děkana provádí rektor) a ošetřuje přiznávání některých osobních příplatků a mimořádných odměn na katedrové a fakultní úrovni.
- 2) Směrnice je součástí systému hmotné stimulace v rámci strategie personálního rozvoje, zvyšování kvality výuky, vědy, výzkumu a tvůrčí činnosti a rozvoje fakulty. Na fakultní úrovni rozpracovává vnitřní předpis Univerzity Pardubice Pravidla systému zajišťování a hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností.
- 3) Standardně se předpokládá procentuální rozdělení 40hodinového týdenního úvazku v jednotlivých pracovních pozicích akademického pracovníka (u vzdělávací činnosti je v závorce uveden minimální počet hodin přímé výuky týdně) následovně:

<b>pozice / činnost</b>	<b>vzdělávací činnost</b>	<b>Vědecká, tvůrčí a ostatní činnost</b>
<b>asistent</b>	80 % (14 hod)	20 %
<b>odborný asistent</b>	60 % (10 hod)	40 %
<b>docent</b>	50 % (8 hod)	50 %
<b>profesor</b>	40 % (6 hod)	60 %

- 4) Počet hodin přímé výuky se může odlišovat od minima tehdy, pokud jsou k tomu závažné provozní důvody, resp. když vedoucí pracovník dohodne se zaměstnancem odpovídající kompenzaci. Nižší vytížení akademického pracovníka vzdělávací činností může být kompenzováno zapojením do vědeckého projektu, vyššími vědeckými a tvůrčími výsledky, přípravou na habilitační či profesorské řízení nebo mimořádným podílem na rozvoji pracoviště. Snížení výukové povinnosti nesmí být vyšší než ekvivalent 50 % úvazku vyčleněného na jinou, typicky grantovou činnost; další snížení musí být předem schváleno děkanem.
- 5) Minimální počet hodin přímé výuky se také může snížit v případě výkonu funkcí prorektora, děkana, proděkana a vedoucího ústavu/katedry či předsedy akademického senátu, max. však o 4 hod.
- 6) V čase, který není vyhrazen vzdělávací činnosti, se akademický pracovník věnuje vědecké a tvůrčí činnosti a práci na rozvoji a řádném chodu pracoviště. Podle rozsahu těchto aktivit se od něj očekávají příslušné výsledky (pro vědeckou činnost viz čl. 4).

## Článek 2 Principy hodnocení akademických pracovníků

- 1) Hodnocení pracovní činnosti akademických pracovníků vychází z individuálně nastavených osobních plánů (příloha 1), které definují základní rámec výkonu pracovních činností ve vymezených oblastech, jež kopírují strategické cíle Univerzity Pardubice a její Fakulty filozofické.
- 2) Za naplňování vlastních individuálních cílů je zodpovědný zaměstnanec a je povinen každoročně předkládat inovovaný osobní plán, v němž bilancuje a hodnotí své aktivity nadřizovanému.
- 3) Hodnocení je dvoustupňové, probíhá na úrovni kateder a na fakultní úrovni.

## Článek 3 Hodnocení na úrovni kateder

- 1) Zaměstnance hodnotí příslušný vedoucí pracovník (vedoucí katedry, vedoucí ústavu, event. vedoucí výzkumného centra, děkan) jednou ročně, v průběhu prvního čtvrtletí kalendářního roku.
- 2) Hodnocení je spojeno s úpravou osobního příplatku. Opakované nedodržení osobního plánu či dlouhodobě podprůměrné výsledky v oblasti vědecké a tvůrčí činnosti mohou vést k pracovním důsledkům.
- 3) Podkladem pro hodnocení je osobní plán a hodnocení jeho naplňování za minulý rok obsahující inovovaný osobní plán na následující rok (příloha 1). Pracovník je odevzdává vedoucímu pracoviště (vedoucí pracoviště odevzdává svůj osobní plán a hodnocení jeho naplňování děkanovi) v písemné podobě nejpozději na konci února každého roku. Vedoucí pracovník může využít pro hodnocení také katedrová hodnotící kritéria.
- 4) Na základě osobního pohovoru a provedeného hodnocení vyplní vedoucí pracovník zápis o projednání osobního plánu a hodnocení jeho naplňování za minulý rok (příloha 2). Zároveň z katedrového vědeckého rozpočtu (viz Směrnice č. 2/2022, čl. 2), resp. z katedrového rozpočtu na vzdělávací a další činnost (viz Směrnice č. 2/2022, čl. 9) stanoví výši osobního příplatku. Ta vychází z hodnocení pracovníka podle katedrových kritérií, která reflektují specifika oboru, akreditační potřeby, individuální přínos, potřeby pracoviště a činnost nehodnocenou na úrovni fakulty. Důvodem pro udělení příplatku mohou být kromě různých vědeckých a uměleckých výsledků také nadstandardní výuková zátěž, výuka v jiném než rodném jazyce, vysoký počet vedených kvalifikačních prací apod. Zápis a návrh výše osobního příplatku posléze předloží vedení fakulty. Výše osobního příplatku bude upravena s platností nejpozději od 1. června daného roku do 31. května následujícího roku.

## Článek 4 Hodnocení na fakultní úrovni

- 1) Na fakultní úrovni hodnotí zaměstnance vedení fakulty a při hodnocení se soustředí na vědeckou a tvůrčí činnost, přičemž zohlední tříleté období.<sup>1</sup>
- 2) Podkladem hodnocení jsou kritéria vědecké a další tvůrčí činnosti (viz 4.4). Na jejich základě navrhuje podle níže stanovených pravidel výši osobního příplatku jednotlivých pracovníků fakulty (včetně vedoucích kateder) proděkan pro vědu a tvůrčí činnost a schvaluje děkan fakulty.
- 3) Výše osobního příplatku bude upravena s platností nejpozději od 1. června daného roku do 31. května následujícího roku a tyto osobní příplatky budou vypláceny z DKRVO (viz Směrnice č. 2/2022).
- 4) Kritérii pro hodnocení na fakultní úrovni jsou kritéria nastavená Radou pro výzkum, vývoj a inovace v Metodice hodnocení výzkumných organizací a programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací 17+ (dále jen „M17+“). Hodnocené výstupy odpovídají *Definici druhů výsledků*, jež je přílohou M17+. Bodové hodnocení výstupů reflektuje závažnost, kterou jim dává jednak M17+, a jež se tedy přímo podílejí na tvorbě finančních prostředků na DKRVO, jednak relevanci podle požadavků Národního akreditačního úřadu a Standardů pro akreditace ve vysokém školství.

#### **Kritéria hodnocení:**

- |   |        |
|---|--------|
| A) Článek v odborném periodiku (výstup J), kapitola v knize (výstup C), publikovaný konferenční příspěvek (výstup D) a další vybrané RIV výstupy (audiovizuální tvorba, výstupy typu N, V, M ad.) |        |
| a. Kvalitat. příznak ST   | 30 b.  |
| b. Kvalitat. příznak NS   | 80 b.  |
| c. Kvalitat. příznak Ex   | 220 b. |
| B) Odborná kniha (výstup B)   |        |
| a. Kvalitat. příznak ST   | 90 b.  |
| b. Kvalitat. příznak NS   | 250 b. |
| c. Kvalitat. příznak EX   | 500 b. |
- 5) Každoročně při sestavování rozpočtu fakulty bude stanovena finanční váha jednoho bodu.
  - 6) Přiřazování kvalitativních příznaků probíhá ve třech fázích. Při vkládání záznamu do OBD sám autor přiřadí svému výstupu kvalitativní příznak ST, NS, EX, přičemž se řídí základními pravidly definování kvalitativních příznaků uvedenými v příloze 3 této směrnice. Pokud autor svůj výstup definuje jako NS či EX, písemně své rozhodnutí zdůvodní a předá jej vedoucímu katedry. V druhé fázi zkontroluje přiřazené kvalitativní příznaky vedoucí příslušné katedry. Seznam všech výstupů předá i se zdůvodněním proděkanovi pro vědeckou a tvůrčí činnost. Ve třetí fázi projedná navržené příznaky fakultní komise, které předsedá zmíněný proděkan. Její složení stanoví děkan

<sup>1</sup> Děje se tak už od roku 2020. Pro hodnocení probíhající v roce 2022 se jedná o roky 2019, 2020 a 2021; pro hodnocení v následujícím roce 2023 roky 2020, 2021 a 2022, atd. Pokud někdo nastoupí na FF UPCE v průběhu hodnoceného tříletého období, započítávají se pouze body získané od doby nástupu na FF UPCE. V případě akademických a vědeckých pracovníků navracejících se z mateřské či rodičovské dovolené je stanovení tříletého období předmětem individuální dohody těchto pracovníků s proděkanem pro vědeckou a tvůrčí činnost – pracovníci mohou žádat buď o započítání činnosti za tříleté období předcházející nástupu na MD/RD, nebo o započítání dvou let předcházejících nástupu na MD/RD a celého období MD/RD, byli-li i v tomto období publikačně činní.

každoročně pokynem; zpravidla v ní zasedají docenti a profesori, případně jiní odborníci z fakulty tak, aby měl každý subford pěstovaný na fakultě svého zástupce. Jednání komise se mohou zúčastnit členové vedení fakulty a vedoucí kateder. Komise navrhne děkanovi kvalitativní příznaky a ten je posléze přidělí. Řídí se přitom pravidlem, že příznaků Ex je max. dvacet a příznaků Ns max. jedna třetina ze všech hodnocených vědeckých výstupů.

- 7) Byl-li výstup s příznakem Ex odeslán do hodnocení v rámci M1, kde však byl ohodnocen známkou 4 nebo 5, je následně proděkanem pro vědeckou a tvůrčí činnost příznak Ex změněn na příznak Ns a pro potřeby stanovování výše osobních ohodnocení mu je přiřknuta bodová hodnota příslušející výstupu Ns, nikoliv Ex.
- 8) Stanovuje se minimální a standardní výkon v oblasti vědecké a tvůrčí činnosti akademického/vědeckého pracovníka. Odvíjejí se od předpokládané vědecké vytíženosti pracovníků<sup>2</sup> podle dosaženého stupně kvalifikace takto:

Pracovní zařazení	Minimum za tříleté období	Standard za tříleté období
AP asistent	0	60
AP odborný asistent	90	210
AP docent	120	270
AP profesor	150	330
vědecký pracovník (Ph.D.)	-	450
samostatný vědecký pracovník (doc. a prof.)	-	550

- 9) Osobní příplatek dle fakultních kritérií se pracovníkovi vyplácí za každý bod nad standardem.
- 10) Pokud pracovník odučil méně hodin, než se pro jednotlivé pozice stanovuje v čl. 1, odst. 3 této směrnice, platí vyšší standard pro jeho vědeckou a tvůrčí činnost.<sup>3</sup>

## Článek 5

### Fakultní příplatky za vzdělávací a další činnost

Zvláštní měsíční příplatek náleží těmto akademickým pracovníkům:

- |  |                  |
|--|------------------|
| 1) školiteli za vedení doktoranda v prezenční formě studia   | 600 Kč/doktorand |
| 2) garantovi studijního programu akreditovaného po roce 2017 | 2000 Kč/SP       |
| 3) předsedovi akademického senátu univerzity či fakulty      | 1000 Kč          |
| 4) předsedovi disciplinární komise fakulty                   | 200 Kč           |
| 5) předsedovi fakultní komise pro etiku ve výzkumu           | 200 Kč           |
| 6) členovi Rady pro vnitřní hodnocení UPCE                   | 500 Kč           |

<sup>2</sup> Při nižším úvazku se jedná o poměrnou část doporučeného standardu (tj. při úvazku OA 0,5 je standardem 45 bodů). Stejný princip se aplikuje také při výpočtu osobního příplatku nového akademického pracovníka po prvním (resp. druhém) roce působení na fakultě.

<sup>3</sup> Počítá se podílově s ohledem na výši výukového a vědeckého úvazku. Např. když má pracovník se zařazením docent 70 % vědeckého úvazku (krytého z projektů) a 30 % výukového úvazku, pak by měl dosahovat 0,7 standardu samostatného vědeckého pracovníka ( $0,7 \times 550 = 385$ ) a zároveň 0,3 standardu docenta ( $0,3 \times 270 = 81$ ). Celkově pro něj tedy bude činit standard 466 bodů.

7) fakultnímu správci OBD	300 Kč
8) preventistovi BOZP a PO	300 Kč
9) členovi vědecké rady mimo UPCE	500 Kč

#### Článek 6

##### **Příplatek za řešení projektu**

Řešiteli projektu, případně akademickému pracovníkovi podílejícímu se na realizaci projektu náleží projektový osobní příplatek. Stanovení výše tohoto příplatku ošetřuje samostatná směrnice s názvem Pravidla pro podávání a realizaci projektů na Fakultě filozofické.

#### Článek 7

##### **Mimořádné fakultní odměny**

1) Z prostředků určených na rozvoj výzkumné organizace či na vzdělávací činnost jsou udělovány i jednorázové mimořádné odměny. Děkanovi je navrhuje příslušní proděkaní a přísluší:

a) garantovi studijního programu za zpracování, předložení a schválení žádosti o akreditaci NAÚ/RVH (v rámci institucionální akreditace) ve výši 10 000 Kč za studijní program.

b) zaměstnanci fakulty za propagační akce (Den otevřených dveří, Noc mladých vědců, Vědecký jarmark, Sportovní park atd.), za mimořádné počiny v oblasti internacionalizace a za další mimořádnou činnost.

c) akademickému pracovníkovi za podání žádosti o vědecký grant, vědecký projekt či významný mobilitní projekt s primárně vědeckou (nikoliv výukovou) náplní. Odměna může být udělena do maximální výše 20 000,- Kč podle náročnosti projektové žádosti a vědecké závažnosti projektu. Odměna bude pracovníkovi vyplacena v měsíci následujícím po podání grantu / projektu.

d) tvůrci excelentního výstupu, který byl v pilíři M1 hodnocen známkou 1, 2 nebo 3. Tvůrci výstupu hodnoceného 1 přísluší jednorázová odměna ve výši 100 000 Kč, tvůrci výstupu hodnoceného známkou 2 přísluší jednorázová odměna ve výši 50 000 Kč, tvůrci výstupu hodnoceného 3 přísluší jednorázová odměna ve výši 20 000 Kč. Je-li tvůrců výstupu více, dělí se částka poměrně podle výše autorského podílu. Tato mimořádná odměna bude tvůrcům excelentních výstupů vyplacena nejpozději měsíc po zveřejnění výsledků hodnocení (obvykle v říjnu).

e) akademickému pracovníkovi za vynikající vzdělávací činnost nebo za významnou inovaci ve vzdělávací činnosti v období posledních maximálně tří let. Důraz je kladen na konkrétní vzdělávací počiny a odměna může dosahovat až 40 000 Kč. V kalendářním roce mohou být vyplaceny nejvýše dvě takové odměny. Proděkan pro vzdělávání v této souvislosti přijímá do 31. srpna písemné návrhy členů akademické obce na udělení takové odměny. Návrhy musejí být řádně zdůvodněné, o udělení odměny rozhoduje děkan po projednání v Radě studijních programů za účasti vedení fakulty.

#### Článek 8

##### **Závěrečné ustanovení**

Směrnice č. 1/2022 byla projednána Akademickým senátem Fakulty filozofické dne 14. února 2022 a nabývá účinnosti dnem zveřejnění.

Pardubice, 23. února 2024

děkan FF UPCE

## Příloha 1:

# Osobní plán akademického pracovníka a hodnocení jeho naplňování

Jméno a příjmení akademického pracovníka:

Pracoviště:

Osobní plán na období:

**Plánovaný kvalifikační růst** (Ph.D., doc., prof.) – obor, kdy, případně kde:

### 1) Vzdělávací činnost

(sledované aktivity: počty vyučovaných hodin, kurzy v AJ či jiném cizím jazyce, vedení kvalifikačních prací, vedení doktorandů, příprava nového SP, nového kurzu, nové učební pomůcky či skript)

A) Dlouhodobý cíl

B) Plnění osobního plánu z loňského kalendářního roku (LS/ZS, data viz <https://hap.upce.cz/> + <https://portal.upce.cz/>)

počet týdně odučených hodin LS/ZS

počet/počet

počet kurzů vyučovaných v AJ či jiném cizím jazyce

počet

počet studentů, kteří se dostavili k zápočtům a zkouškám

z/zk

počet vedených obhájených bakalářských prací a oponentských posudků

vedení/oponentura

počet vedených obhájených diplomových prací a oponentských posudků

vedení/oponentura

počet vedených doktorandů (prezenčních i kombinovaných)

prezenční/kombinovaný

počet vedených obhájených disertací

počet

C) Osobní plán na další rok

### 2) Vědecko-výzkumná činnost

A) Dlouhodobý cíl

B) Aktivity minulého období

B1) Přehled publikovaných výstupů za uplynulý rok (vždy uvést kompletní citaci; viz OBD: <https://obd.upce.cz/>):

- článek v odborném periodiku Jimp nebo Jsc:
- ostatní články v odborném periodiku (Jost):
- odborná kniha (výstup B):
- kapitola v knize (výstup C):
- publikovaný konferenční příspěvek databázovaný (výstup D):
- ostatní RIV výstupy (audiovizuální tvorba, výstupy typu N, V, M atd.):

B2) Vědecké projekty, projekty smluvního výzkumu (MSCA, GAČR, TAČR, NAKI; uvést poskytovatele, název, dobu trvání):

- podané:
- řešené:

B3) Vědecké konference (organizace, příspěvky na konferenci)

- hlavní organizátor konference:
- příspěvek přednesený na zahraniční konferenci:
- příspěvek na tuzemské konferenci s mezinárodní účastí:
- příspěvek na tuzemské konferenci:

B4) Plnění osobního plánu z loňského roku (co se podařilo vydat, co šlo do tisku, jaký projekt byl podán, na jakých konferencích se podařilo vystoupit, co se naopak nezdařilo a proč)

C) Osobní plán na další rok

### **3) Ostatní činnost včetně práce pro katedru/ústav**

Vyplnění této části závisí na požadavcích konkrétního vedoucího katedry/ústavu. Záleží, zda má katedra nastavený svůj systém hodnocení. Doporučené je např. sledovat: práce pro katedru, smluvní výzkum, badatelský pobyt v zahraničí, zvaná přednáška v zahraničí, kritická edice (literárního) díla (nebyla-li vykázána jako výstup B), různorodé popularizační aktivity, odborný nebo umělecký překlad, výstup do RUV (autorský umělecký text, film, esejistika apod.), ocenění vědeckou komunitou (např. mezinárodní vědecké ocenění, významné domácí vědecké ocenění, členství ve vědecké nebo oborové radě jiných VŠ či ústavů AV ČR, členství v ediční radě zahraničního časopisu či členství v ediční radě tuzemského časopisu).

A) Dlouhodobý cíl

B) Plnění osobního plánu z loňského roku

C) Osobní plán na další rok

Datum

Podpis akademického pracovníka:



Příloha 2:

## **Zápis z hodnotícího pohovoru a stanovení osobního ohodnocení akademického pracovníka**

Jméno a příjmení akademického pracovníka:

Pracoviště:

Vedoucí pracoviště:

*V souladu se Směrnicí č. 1/2022 Pravidelné hodnocení akademických pracovníků, přiznávání osobních příplatků a mimořádných odměn na Fakultě filozofické UPCE bylo provedeno hodnocení akademického pracovníka takto:*

### **Všeobecné hodnocení naplňování plánu kariérního růstu**

#### **Vzdělávací činnost**

Slovní hodnocení:

Doporučení vedoucího pro zlepšení a zapracování do osobního plánu na příští období:

#### **Vědecko-výzkumná činnost**

Slovní hodnocení:

Doporučení vedoucího pro zlepšení a zapracování do osobního plánu na příští období:

#### **Ostatní činnost**

Slovní hodnocení:

Doporučení vedoucího pro zlepšení a zapracování do osobního plánu na příští období:

### **Návrh osobního ohodnocení:**

Místo a datum projednání:

S hodnocením byl seznámen (podpis pracovníka):

Podpis vedoucích pracovníků:

### Příloha 3: Definování kvalitativního příznaku a jeho podoba na Fakultě filozofické UPCE

1. Kvalitativní příznak je nástrojem vnitřního hodnocení kvality na úrovni fakulty. Není určen k mezioborovému srovnávání kvality.
2. Kvalitativní příznak je vkládán do OBD v poli „Hodnocení výsledku“ u každého výsledku VaV, evidovaného v RIV.
3. Fakulta filozofická používá jednostupňový systém. Kvalitativní příznak má u vědeckých výsledků podobu tří znaků-hodnot dle připojené tabulky, tj. standard (ST), nadstandard (NS) a excelentní příznak (EX).
4. Mimo hodnocení vědeckých výsledků zůstávají výsledky, jejichž těžiště spočívá v popularizaci výzkumu nebo přináší informaci o jeho průběhu, ale samotný vědecký přínos je pouze dílčí. V OBD mají značku PP.
5. Do RIV se na fakultě nevykazují časopisecké články či popularizační studie, které pouze informují o již zveřejněném vědeckém výzkumu. Dále sem nepatří prosté překlady cizího odborného textu, pokud nesplňují kritéria pro zařazení do kategorie B v rámci metodiky M17+. Nepatří sem ani běžné recenze a zprávy o literatuře či konferencích, nekrology, souhrnné úvodní či závěrečné stati k publikacím sborníkového typu a další obdobné texty, které nemají charakter prezentace původního, dosud nezveřejněného výzkumu.

<b>Specifikace pro obory v 5. a 6. řádku na Fakultě filozofické UPCE</b>	
<b>ST</b>	Publikační výsledek VaV evidovaný v RIV a splňující definici příslušného druhu výsledku. Standardní publikační výstup VaV, přinášející nové vědecké výsledky výzkumu. Bibliometrické nástroje nejsou zásadní pro hodnocení v oborech SHV, je však vhodné k nim přihlídnout. Základem hodnocení je kvalita výsledku. Jeho jazyková forma nebo forma zveřejnění (typ časopisu, nakladatel apod.) stejně jako jeho citovanost mohou být použity jako pomocné kritérium hodnocení.
<b>NS</b>	Nadstandardně kvalitní výsledek VaV. Splňuje stejné podmínky jako standard, avšak jde o oborově významný výstup, který podstatným způsobem přispívá k poznání pojednávaného tématu a je přínosný i v mezinárodním kontextu. Zařazení do této kategorie vyžaduje věcné zdůvodnění. V něm navrhovatel specifikuje, v čem konkrétně spočívá oborový význam nově zjištěných výsledků vědy a výzkumu a jak lze doložit jejich přínos v mezinárodním kontextu. Samotné zařazení časopisu, ve kterém byl článek publikován, do vyššího kvartilu, není dostatečným argumentem pro zařazení výsledku typu J do této kategorie, stejně jako renomé nakladatele u výsledku typu „B“ a „C“. Tyto údaje slouží maximálně jako pomocné kritérium, podobně jako u výsledků typu „C“ charakter celé publikace, které je tento výsledek součástí. Výsledky s příznakem této kategorie mohou být za UPCE vykazovány jako vybrané kvalitní výsledky v rámci celostátního srovnání při hodnocení „peer review“.
<b>EX</b>	Excelentní výsledek VaV. Kromě splnění základních podmínek jako u ST jde o oborově mimořádně významný výstup, který podstatným způsobem přispívá k poznání v rámci dané vědní oblasti a je svou kvalitou srovnatelný s nejlepšími

výsledky v mezinárodním kontextu. Zařazení do této kategorie vyžaduje detailní zdůvodnění, které bude zároveň použito jako text při vykazování výsledku do Modulu 1 v rámci celostátního hodnocení. V něm navrhovatel specifikuje, v čem konkrétně tento výsledek významně obohacuje danou vědní oblast a s jakými konkrétními excelentními zahraničními výsledky vědy a výstupu je oborově srovnatelný. Relevanci těchto tvrzení je nutné obhájit v rámci procesu výběru výsledku VaV do M1 na úrovni celé fakulty. Výsledky s příznakem této kategorie budou za UPCE zpravidla vykazovány jako vybrané kvalitní výsledky v rámci celostátního srovnání při hodnocení „peer review“.

