

UNIVERZITA PARDUBICE Fakulta filozofická	
Směrnice č. 1/2022	
Věc:	Pravidelné hodnocení akademických pracovníků a přiznávání osobních příplatků 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 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 přibližně toto procentuální rozdělení 40hodinového týdenního úvazku v jednotlivých pracovních pozicích akademického pracovníka (u vzdělávací činnosti je v závorce uveden minimální počet hodin přímé výuky týdně):

pozice / činnost	vzdělávací činnost	Vědecká, tvůrčí a ostatní činnost
asistent	80 % (14 hod)	20 %
odborný asistent	60 % (10 hod)	40 %
docent	50 % (8 hod)	50 %
profesor	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 částečnou kompenzaci. Nižší vytížení akademického pracovníka vzdělávací činností může být kompenzováno vyššími vědeckými a tvůrčími výsledky, přípravou na habilitační či profesorské řízení nebo mimořádným podílem na rozvoji pracoviště.
- 5) Minimální počet hodin přímé výuky se také může snížit v případě výkonu funkcí 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 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 nadřízenému.
- 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 úpravě úvazku.
- 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 od 1. května daného roku do 30. dubna 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.¹

¹ 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

- 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 od 1. května daného roku do 30. dubna 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 Jimp	
a. 1 decil	500 b.
b. quartil 1	250 b.
c. quartil 2	120 b.
B) Článek v odborném periodiku neuvedeném v A) ²	
a. Kvalitat. příznak ST	30 b.
b. Kvalitat. příznak NS	90 b.
c. Kvalitat. příznak Ex	210 b.
C) Odborná kniha (výstup B)	
a. Kvalitat. příznak ST	90 b.
b. Kvalitat. příznak NS	250 b.
c. Kvalitat. příznak EX	500 b.
D) Kapitola v knize (výstup C)	
a. Kvalitat. příznak ST	30 b.
b. Kvalitat. příznak NS	75 b.
c. Kvalitat. příznak EX	210 b.
E) Publikovaný konferenční příspěvek (výstup D ³)	
a. Kvalitat. příznak ST	30 b.
b. Kvalitat. příznak NS	75 b.
c. Kvalitat. příznak EX	120 b.
F) Vybrané další RIV výstupy (audiovizuální tvorba, výstupy typu N, V, M ad.)	
a. Kvalitat. příznak ST	30 b.
b. Kvalitat. příznak NS	75 b.

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.

² Jedná se zejména o výstupy typu Jsc, Jost, Jimp quartily 3 a 4, ale též Jimp, který (dosud) nemá ve WoS stanovený quartil.

³ Výstup musí splňovat definici dle M17+, tj. musí být ve sborníku evidovaném v databázi WoS nebo SCOPUS; ostatní publikované konferenční příspěvky se zde nezapočítávají.

- 5) Každoročně při sestavování rozpočtu fakulty bude stanovena finanční váha jednoho bodu.
- 6) Přiřazování kvalitativních příznaků probíhá ve dvou 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 univerzitní směrnici č. 3/2019, příloha 3, a případně zvyklostmi svého oboru. 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 ve spolupráci s garantem / garanty programů akreditovaných na dané katedře. Seznam výstupů hodnocených jako NS a EX předá i se zdůvodněním proděkanovi pro vědeckou a tvůrčí činnost. Přidělené příznaky následně projedná a schválí vedení fakulty na svém zasedání, k němuž si přizve oborové odborníky z fakulty, kteří mají právo hlasovat společně s členy vedení. 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 St a pro potřeby stanovování výše osobních ohodnocení mu je přiřknuta bodová hodnota příslušející výstupu St, nikoliv Ex.
- 7) Stanovuje se minimální a standardní výkon v oblasti vědecké a tvůrčí činnosti akademického pracovníka. Odvíjejí se od předpokládané vědecké vytiženosti akademických pracovníků⁴ podle dosaženého stupně kvalifikace takto:

Pracovní zařazení	Minimum za tříleté období	Standard za tříleté období
asistent	0	60
odborný asistent	90	180
docent	120	240
profesor	150	300

- 8) Osobní příplatek dle fakultních kritérií se akademickému pracovníkovi vyplácí za každý bod nad standardem.

Článek 5 Závěrečné ustanovení

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

Pardubice, 22. února 2022

děkan FF UPCE

⁴ 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.

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 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 a přiznávání osobních příplatků 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: