Principy a pravidla hodnocení akademických a vědeckých pracovníků PřF JU

I. Základní pravidla a principy hodnocení

a) Činnost akademických a vědeckých pracovníků je hodnocena při přijímání do pracovního poměru a při pravidelném hodnocení na základě kritérií stanovených Kariérním řádem PřF JU.

b) Cílem hodnocení je zaručit, že akademičtí a vědečtí pracovníci jsou zařazeni na odpovídající pracovní pozice a je či není jim přiznán pobídkový příplatek ve výši dle interní metodiky PřF k MP JU.

c) Základem hodnocení jsou data vyplněná v elektronickém portálu Hodnocení akademických pracovníků (HAP), které jsou doplněny dalšími relevantními informacemi tak, aby bylo možno posoudit celkový výkon pracovníka a jeho perspektivu rozvoje v rámci fakulty v následujícím pětiletém období. Pro akademické a vědecké pracovníky jsou využívány i podklady na WoS podle ResearcherID/ORCID.

d) Pracovník je o tom, že bude hodnocen, včas informován a má právo doplnit HAP i další chybějící podklady relevantní jeho hodnocení, a to ve lhůtě stanovené hodnoticí komisí.

e) Hodnocení zpravidla probíhá v pětiletých cyklech nebo před uplynutím doby, na kterou je se zaměstnancem sjednán pracovní poměr. V případě nesplnění stanovených kritérií může být pracovníkovi na základě doporučení komise stanoveno mimořádné hodnocení v kratším než pětiletém cyklu.

f) Mimo pravidelný cyklus hodnocení lze pracovníkovi udělit mimořádnou jednorázovou odměnu, a to např. za:
   - výbornou publikaci (autor D1 nebo první nebo korespondenční autor Q1)
   - hodnocení výstupů v modulu M1 M17+
   - registrovaný mezinárodní patent
   - knihu (excelentní či vydanou v prestižním nakladatelství)
   - pedagogickou činnost dle SHV
   - přínos pro fakultu v oblasti vědecké či pedagogické

g) Pokud pracovník splní podmínky na zařazení na jinou pracovní pozici, může požádat o hodnocení mimo pravidelnou periodu. Pokud mu to jeho přímý nadřízený neumožní, má právo požádat o zahájení hodnotícího řízení děkana fakulty.

h) Hodnocení se nevztahuje na:
   - děkana PřF JU, proděkany
   - hostující pracovníky z jiných pracovišť
   - na emeritní profesory
   - na výzkumné pracovníky zaměstnané výhradně na řešení projektů
   - pracovníky ve výpovědní lhůtě
   - pracovníky ve zkušební době
   - na pracovníky na rodičovské dovolené

- na pracovníky čerpající tvůrčí nebo neplacené volno, na pracovníky v době dlouhodobé pracovní neschopnosti

II. Zásady hodnocení akademických a vědeckých pracovníků

a) Hodnocení je zaměřeno na hodnocení pracovní činnosti, plnění úkolů, cílů a kompetencí pracovníka.
b) Hodnocení se řídí následujícími zásadami:
   - transparentnosti a otevřenosti (jsou obecně známa kritéria hodnocení pracovníků, o výsledcích hodnocení se vede písemný záznam)
   - rovného a individuálního přístupu (pro pracovníky na srovnatelných pozicích platí srovnatelná pravidla hodnocení; při hodnocení se individuálně zohledňují okolnosti, které mohly kariérní rozvoj pracovníka ovlivnit)
   - úplnosti (berou se v úvahu všechny aktivity, které pracovník pro univerzitu vykonává
   - objektivity (kromě pracovního výkonu se při hodnocení berou v úvahu vnější i vnitřní okolnosti, které mohly pracovní činnost v daném období ovlivnit)
   - otevřenosti (pracovník má právo se k hodnocení vyjádřit)
c) **Hodnocení provádí minimálně tříčlenná komise** jmenovaná děkanem. Členy komise jsou přímý nadřízený (vedoucí katedry), další dva odborníci mimo pracoviště hodnoceného (může se jednat i o osoby, které nejsou zaměstnanci JU). Hodnocení se kromě toho účastní člen vedení PřF JU - akademik. Hodnocený má právo se seznámit se složením komise a jednou požádat o její změnu.
d) Hodnoticí komise má právo nahlížet do výsledků HAP a SHV a z personálního oddělení si může vyžádat informaci o výši úvazku hodnoceného pracovníka.
e) Hodnocený pracovník je povinen při hodnocení spolupracovat a poskytnout pravdivé a relevantní údaje.
f) Součástí výstupu hodnocení musí být návrh opatření, které podpoří další kariérní růst hodnoceného pracovníka. Návrh sepíše vedoucí katedry, v případě hodnocení vedoucího katedry děkan, nebo jím pověřený člen komise.
g) Hodnocený pracovník má právo se proti výsledkům hodnocení odvolat. V tomto případě odvolání posuzuje děkan.

III. Oblasti hodnocení

a) U akademických pracovníků se hodnotí zejména:
- Vzdělávací činnost včetně zapojení do CŽV
- Výzkumná činnost včetně popularizace
- Granty národní i mezinárodní, smluvní výzkum apod.
- Činnosti spojené s akademickými, organizačními a řídícími funkcemi
- Jazykové dovednosti

- Pracovní chování

b) U vědeckých pracovníků se hodnotí zejména:
- Výzkumná činnost
- Granty národní i mezinárodní, smluvní výzkum, popularizace, zapojení do propagace apod.
- Činnosti spojené s organizačními a řídícími funkcemi
- Jazykové dovednosti
- Pracovní chování

IV. Popis oblastí hodnocení

V oblasti „Vzdělávací činnost“ se hodnotí:

- Počet předmětů, jejich charakter (povinný, povinně volitelný, volitelný)
- Výsledky studentského hodnocení (SHV)
- Počet výukových hodin za semestr a studentů kurzu
- Inovace ve výuce (nové didaktické metody, inovace obsahu, inovace studijních opor, internacionalizace – studijní opory v angličtině apod.)
- Vedení studentů (Bc., Mgr., Ph.D.)
- Oponentské posudky a členství v komisích
- Účast na CŽV
- Práce se středoškolskými studenty (např. SOČ)

V oblasti „Výzkumná činnost“ se hodnotí **v závislosti na oboru**:
- Zveřejněné výsledky za hodnocené období v článcích registrovaných v databázi WoS a v článcích registrovaných v databázi SCOPUS (výsledky typu Jimp podle metodiky hodnocení výzkumných organizací)
- Výsledky typu J podle metodiky hodnocení výzkumných organizací,
- Monografie a kapitoly v knihách v renomovaných nakladatelstvích (výsledky typu B a C),
- Články ve sbornících (výsledky typu D)
- Aplikované výstupy (patenty a licence, metodiky, mapy, užitné vzory apod., výsledky typu V, P, H, Z, G, F, N a R)
- Počty citací v databázích WoS a SCOPUS
- Popularizační práce

V oblasti „Činnosti spojené s akademickými, organizačními a řídícími funkcemi“ se hodnotí:
- Příprava akreditace, kariérní růst
- Garantství programů Bc. /Mgr./ Ph.D.
- Řídící funkce (vedení katedry, laboratoře, výzkumné skupiny)
- Akademické funkce (členství v senátu, VR, RpVH, apod.)
- Oponentské posudky

V oblasti „Členství v relevantních grémiích mimo JU“ se hodnotí např. členství v hodnoticích panelech GA, metodiky M2017+, NAU, RVŠ, v poradních orgánech státních institucí a jejich pracovních skupin, členství v edičních radách, recenzní činnost, členství v předsednictvu odborných společností, členství v oborových radách jiných akademických institucí.

V. Kritéria zařazování akademických a vědeckých pracovníků do pracovních pozic

a) Dosažené vzdělání a vědecko-pedagogické hodnosti
b) Základními kritérii hodnocení je vědecká a výzkumná práce a pedagogická činnost.
c) Pracovníkům s částečným pracovním úvazkem se hodnotící kritéria snižují úměrně velikosti úvazku.
d) **Kritéria jsou rámcová a striktní naplnění kritérií ve všech oblastech hodnocení není podmínkou**. Pokud pracovník nedosáhne minimální hodnoty kritérií v jedné oblasti hodnocení, ale významně přesáhne minimální hodnoty v dalších oblastech, může být pozitivně hodnocen.
e) Pokud hodnocený pracovník kritéria neplní, může to být považováno za neuspokojivé plnění předepsaných úkolů nebo porušování povinností zaměstnance, které souvisí s jeho pracovním zařazením. **Při rozhodování je ale nutno zohlednit další činnost pracovníka ve prospěch fakulty**
f) **Kritéria se hodnotí s ohledem na vědní obor, délku praxe a pracovní pozici hodnoceného** pracovníka. Při hodnocení je vhodné/nutné brát v úvahu ve vztahu k délce praxe výši úvazku a taktéž faktory omezující výkon pracovníka (mateřská a rodičovská dovolená, tíživá životní situace atd.).

HODNOCENÍ VZDĚLÁVACÍ ČINNOSTI

Pomocné kritérium pro hodnocení časové zátěže pracovníků vzdělávací činností
Vzdělávací činnost v sobě zahrnuje výuku (frontální výuku, přípravu na výuku, hodnocení a zkoušení studentů) a vedení kvalifikačních prací
Kritérium je pouze orientační a doporučuje minimální požadavky na danou pracovní pozici.

Akademická pozice		Akademická pozice		Výzkumná pozice	
Pracovní pozice	Podíl pracovní doby *	Pracovní pozice	Podíl pracovní doby *	Pracovní pozice	Podíl pracovní doby
lektor	80-90 %	—	—	—	—

asistent	60-80 %	vědecký, výzkumný a vývojový asistent - akademik	5 – 20 %	vědecký, výzkumný a vývojový asistent	0
odborný asistent	40-60 %	vědecký, výzkumný a vývojový pracovník - akademik	5 – 20 %	vědecký, výzkumný a vývojový pracovník	0
docent	30-40 %	vědecký, výzkumný a vývojový pracovník - akademik	5 – 20 %	vědecký, výzkumný a vývojový pracovník	0
profesor	30-40 %	samostatný vědecký, výzkumný a vývojový pracovník - akademik	5 – 20 %	samostatný vědecký, výzkumný a vývojový pracovník	0

* Započítána péče o cvičebny, objednávání materiálu na cvičení apod.

HODNOCENÍ VÝZKUMNÉ/PUBLIKAČNÍ ČINNOSTI

Orientační návrh požadavků na publikační činnost při 100% úvazku.

Akademičtí pracovníci

Lektor	0		
asistent	0	vědecký, výzkumný a vývojový asistent - akademik	Je spoluautorem na článku typu J
odborný asistent	1-2 výsledky typu J ročně v dlouhodobém průměru, (RVO 1 -pokud se změní výpočet, pak se změní i toto číslo)	vědecký, výzkumný a vývojový pracovník - akademik	2-3 výsledky typu J ročně v dlouhodobém průměru, (RVO 1 - pokud se změní výpočet, pak se změní i toto číslo)

<table>
<tr><td>docent</td><td rowspan="2">2-3 výsledky typu Jimp ročně v dlouhodobém průměru, s přihlédnutím k roli zaměstnance v autorském týmu*

(RVO 1,5 - pokud se změní výpočet, pak se změní i toto číslo)</td><td>vědecký, výzkumný a vývojový pracovník – akademik</td><td rowspan="2">3-4 Jimp výsledky ročně v dlouhodobém průměru, s přihlédnutím k roli zaměstnance v autorském týmu*

(RVO 2 - pokud se změní výpočet, pak se změní i toto číslo)</td></tr>
<tr><td>profesor</td><td>samostatný vědecký, výzkumný a vývojový pracovník - akademik</td></tr>
</table>

Výzkumní pracovníci

<table>
<tr><td>vědecký, výzkumný a vývojový asistent</td><td>Je spoluautorem na článku typu J</td></tr>
<tr><td>vědecký, výzkumný a vývojový pracovník (MT 11)</td><td>2 Jimp publikace ročně v dlouhodobém průměru (RVO 1,5 - pokud se změní výpočet, pak se změní i toto číslo)</td></tr>
<tr><td>vědecký, výzkumný a vývojový pracovník

(MT 12)</td><td rowspan="2">3-4 Jimp publikace ročně v dlouhodobém průměru, s přihlédnutím k roli zaměstnance v autorském týmu

(RVO 3-4 - pokud se změní výpočet, pak se změní i toto číslo)</td></tr>
<tr><td>samostatný vědecký, výzkumný a vývojový pracovník</td></tr>
</table>

Poznámky:

- *V tabulce se uvádí RVO body - kvůli jiným typům výsledků než články Jimp. Ostatní typy výsledků se hodnotí obdobně jako články s ohledem na jejich význam v daném oboru s vahou vyšší (knihy, rozsáhlé kapitoly v knihách, významné patenty a prodané licence), obdobnou (patenty, software) či nižší (užitné vzory, funkční vzorky, certifikované metodiky, mapy a jiné aplikované výstupy, články bez IF ve Web of Science, články indexované pouze v databázi Scopus, neimpaktované články, sborníky, …).*
- *1 RVO bod = 1 článek s IF rovným mediánu příslušné kategorie se třemi autory bez ohledu na jejich pořadí. Bodové hodnocení se snižuje s vyšším počtem autorů a uvedených afiliací.*