

Směrnice děkana FZS UJEP Ústí nad Labem č. 1/2022 PRAVIDLA PRO HODNOCENÍ AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ FZS UJEP

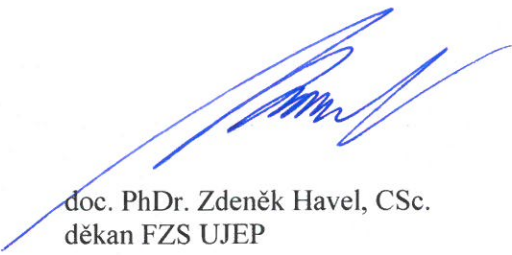
SMĚRNICE FZS UJEP

Platná od: 17. ledna 2022

Zrušuje se: Směrnice děkana č. 1/2021

Pravidla pro hodnocení akademických
pracovníků FZS UJEP ze dne 25. ledna 2021

Zpracoval: doc. PhDr. Zdeněk Havel, CSc.



doc. PhDr. Zdeněk Havel, CSc.
děkan FZS UJEP

**Pravidla pro hodnocení akademických pracovníků
Fakulty zdravotnických studií
Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem**

Čl. 1

Úvodní ustanovení

1. Směrnice děkana Fakulty zdravotnických studií Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem je vydána v souladu se Směrnicí rektora č. 5/2019 Kariérní řád Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem a Příkazem rektora č. 2/2019 Pracovní řád zaměstnanců UJEP. Směrnice rektora č. 5/2019 je závazná pro všechny akademické pracovníky FZS UJEP (dále jen FZS), tato směrnice děkana ji konkretizuje pro podmínky dané na FZS.

Čl. 2

**Hodnocení pedagogické činnosti, činnosti spojené se studiem a celoživotním vzděláváním
a s vedoucí či akademickou funkcí**

1. Hodnocení pedagogické činnosti, činnosti spojené se studiem a celoživotním vzděláváním a s vedoucí či akademickou funkcí s členstvím nebo funkcí v orgánech vysokých škol akademických pracovníků provádí vedoucí pracoviště 1 krát za akademický rok, zpravidla do 15. 5. daného roku. Pro vybrané ukazatele může vedoucí pracoviště využít Informační systém HAP.
2. Ukazatelé pedagogické činnosti:
 - a) počet hodin přednášek (součet hodin v týdnu za letní a zimní semestr),
 - b) počet hodin cvičení a seminářů (součet hodin v týdnu za letní a zimní semestr),
 - c) počet zkoušených studentů v daném roce – ústní zkouška,
 - d) počet zkoušených studentů v daném roce – písemná zkouška,
 - e) počet zkoušených studentů v daném roce – praktická zkouška,
 - f) počet udělených zápočtů v daném roce,
 - g) počet zkoušených studentů u státních zkoušek – ústní část,
 - h) počet zkoušených studentů u státních zkoušek – praktická část,
 - i) počet vypracovaných e-learningových kurzů,
 - j) počet vypracovaných skript a jiných studijních opor,
 - k) počet vedených závěrečných prací,
 - l) počet oponentních posudků závěrečných prací.
3. Ukazatelé činností spojených se studiem a celoživotním vzděláváním:
 - a) garant studijního programu,
 - b) garant studijních předmětů profilujícího základu,
 - c) garant programu celoživotního vzdělávání a kurzů CŽV,
 - d) příprava akreditace studijního programu,
 - e) příprava akreditace programu celoživotního vzdělávání,
 - f) předseda předmětové rady,

- g) předseda oborové rady,
- h) školitel v doktorském studijním programu,
- i) člen komise pro státní doktorské zkoušky a obhajoby dizertací,
- j) oponent dizertace,
- k) koordinátor projektu mezinárodní spolupráce (Erasmus⁺...),
- l) koordinátor odborných studentských praxí,
- m) koordinátor podpory studentů se specifickými potřebami,
- n) organizátor akcí sloužících k přímé propagaci studia (Oborové dny, Den otevřených dveří, Dny vědy a umění na UJEP, Gaudeamus).

4. Ukazatelé činností spojených s vedoucí či akademickou funkcí:

- a) zástupce v Radě vysokých škol,
- b) předseda akademického senátu UJEP, FZS UJEP,
- c) člen akademického senátu UJEP, FZS UJEP,
- d) člen VR UJEP, FZS UJEP, VR jiné VŠ,
- e) místopředseda Rady pro vnitřní hodnocení UJEP,
- f) člen Rady pro vnitřní hodnocení UJEP,
- g) vedoucí pracoviště FZS UJEP,
- h) hodnotitel NAÚ v daném roce

Čl. 3

Hodnocení tvůrčí činnosti

1. Hodnocení tvůrčí činnosti akademických pracovníků provádí vedoucí pracoviště 1 krát za kalendářní rok zpravidla do 15. 11. daného roku. Jednotlivé ukazatele se hodnotí počtem bodů u VK a akademických pracovníků s úvazkem 0,6 a vyšším, viz Příloha A „Bodové hodnocení tvůrčí činnosti“. Body jsou započítány, je-li aktivita prováděna v souladu se SP FZS a celkovou činností AP, která je uplatnitelná v rámci hodnocení metodiky vědy MŠMT.
2. Ukazatelé tvůrčí činnosti – hodnotí se pouze ukazatelé, které jsou řádně doložené, citované podle norem jednotlivých časopisů nebo sborníků. V daném roce se nehodnotí ukazatelé, které nebyly dosud zveřejněné.
 - a) recenzovaný odborný článek v odborném periodiku,
 - b) odborná kniha, kapitola v odborné knize, článek nebo příspěvek ve sborníku, dle Metodiky hodnocení vědy, skripta s vnějším oponentem,
 - c) zvaná přednáška na tuzemské a zahraniční konferenci, na jiné univerzitě,
 - d) příspěvek na tuzemské a zahraniční konferenci,
 - e) recenze článku do impaktovaného i neimpaktovaného časopisu, sborníku nebo recenze knihy, posudek výzkumného projektu,
 - f) člen přípravného týmu podaného výzkumného projektu (např. projekty AZV, GAČR, TAČR),
 - g) člen přípravného týmu podaného rozvojového projektu (univerzitní, evropské projekty, centrální rozvojové projekty MŠMT, rozvojové projekty MZ ČR aj.),
 - h) řešitel (spoluřešitel) výzkumného nebo rozvojového projektu,
 - i) řešitel (spoluřešitel) univerzitního projektu,
 - j) řešitel (spoluřešitel) Institucionální podpory UJEP,
 - k) garant Studentské grantové soutěže FZS UJEP,

- l) člen projektového týmu Krajské zdravotní, a.s.
 - m) smluvní výzkum,
 - n) účast na programu mobilit,
 - o) šéfredaktor/člen redakční rady odborného časopisu,
 - p) člen výboru odborné společnosti.
3. Ukazatelé činností spojených s kvalifikačním růstem – úspěšné ukončení doktorského SP, habilitačního řízení popřípadě jmenovacího řízení je hodnoceno podle směrnice 4/2019
- a) přijetí ke studiu v doktorském studijním programu,
 - b) zahájení habilitačního řízení,

Čl. 4

Kariérní řád a kariérní růst akademických pracovníků

1. Kariérní řád akademických pracovníků upravuje předpoklady, požadavky a podmínky pro profesní růst a kvalifikační postup (dále jen „kariérní růst“) akademických pracovníků a systém jeho podpory ze strany UJEP a FZS jako zaměstnavatele.
2. Kariérní růst akademických pracovníků je dosahován na základě jejich osobního profesního rozvoje a zvyšování kvalifikace.
3. UJEP a FZS vytvářejí předpoklady a podmínky pro kariérní růst akademických pracovníků plánováním personálního rozvoje fakulty a kariérního růstu jednotlivých akademických pracovníků.

Čl. 5

Podpora kariérního růstu akademických pracovníků

1. Přímoou podporu vedoucí ke kariérnímu růstu akademických pracovníků realizuje UJEP a FZS zejména prostřednictvím:
 - a) podpory postdoktorandů a dalších akademických pracovníků připravujících se k podání návrhu na zahájení habilitačního řízení a akademických pracovníků připravujících se k podání návrhu na zahájení řízení ke jmenování profesorem s možností čerpání tvůrčího volna nebo absolvováním zahraničních odborných stáží,
 - b) podpory akademických pracovníků v doktorském studiu,
 - c) podpory účasti akademických pracovníků na odborných akcích národní a mezinárodní úrovně přispívajících ke zvyšování jejich odbornosti v daném oboru, nebo k prezentaci získaných výsledků,
 - d) podpory účasti akademických pracovníků na výukových pobytech a stážích realizovaných v rámci programů zahraničních mobilit,
 - e) podpory systematického vzdělávání akademických pracovníků v oblasti organizace a řízení výzkumu a výzkumných projektů - vzdělávání probíhajícího formou vzdělávacích celků nebo jednotlivých kurzů v rámci interního vzdělávání nebo mimo UJEP,

- f) vytváření zázemí pro tvůrčí práci akademických pracovníků, zejména zajištěním harmonizace a vyváženosti jejich pedagogické a tvůrčí činnosti a ostatních s nimi souvisejících činností.
2. Nepřímá podpora kariérního růstu akademických pracovníků je založena zejména na:
- a) úpravě pracovních podmínek postdoktorandů a dalších akademických pracovníků, kteří dokončují přípravu podkladů pro podání návrhu na zahájení habilitačního řízení, a akademických pracovníků, kteří dokončují přípravu podkladů pro podání návrhu na zahájení řízení ke jmenování profesorem,
 - b) úpravě pracovních podmínek akademických pracovníků po návratu z rodičovské dovolené podporující rychlejší zapojení, resp. opětovné zapojení do tvůrčích týmů fakulty,
 - c) úpravě pracovních podmínek akademických pracovníků, u nichž dochází nebo by mohlo dojít ke stagnaci kariérního růstu vyplývající z objektivních vnějších omezení, daných zejména dlouhodobě neuspokojivým zdravotním stavem nebo nutnou péčí o nejbližší rodinné příslušníky.
3. O úpravě pracovních podmínek podle Směrnice rektora č. 5/2019, čl. 5 odst. 3 písm. a) až d) rozhoduje vedoucí zaměstnanec fakulty, popřípadě jím pověřený zaměstnanec na základě žádosti akademického pracovníka a po posouzení aktuálních možností konkrétního pracoviště zabezpečit výuku a případně také tvůrčí činnost v daném období.

Čl. 6

Kariérní plán akademického pracovníka

1. Kariérní plán akademického pracovníka vychází z plánu personálního rozvoje fakulty a vyjadřuje požadavky UJEP jako zaměstnavatele na odborný rozvoj daného zaměstnance s přihlédnutím k výši jeho pracovního úvazku a objektivním vnějším nebo vnitřním omezením, zejména omezením specifikovaným ve Směrnici rektora č. 5/2019 Kariérní řád UJEP v Ústí nad Labem, čl. 5 odst. 3 písm. b) až e), a to ve výhledu na dobu 5 let, nebo, jde-li o akademického pracovníka s pracovní smlouvou uzavřenou na dobu kratší než 5 let, ve výhledu na dobu trvání této pracovní smlouvy. Kariérní plán vytváří akademický pracovník fakulty s pracovním úvazkem 0,6 a vyšším.
2. Kariérní plán akademického pracovníka obsahuje zejména:
- a) současné pracovní zařazení pracovníka, včetně informace o případném zastávání pozice garanta studijního programu nebo školitele doktorandů,
 - b) současnou kvalifikaci pracovníka,
 - c) požadovanou kvalifikaci pracovníka.
 - d) plánované kroky směřující k dosažení požadované kvalifikace, včetně plánovaných zahraničních mobilit,
 - e) plánované pracovní výsledky, včetně výsledků tvůrčí činnosti,
 - f) jméno školitele, je-li akademický pracovník doktorand,
 - g) stanovisko pracovníka a vedoucího pracoviště k výši tarifní složky mzdy i osobního ohodnocení pracovníka.

3. Návrh kariérního plánu akademického pracovníka zpracovává a s akademickým pracovníkem projednává vedoucí pracoviště, nebo, jde-li o kariérní plán vedoucího pracoviště nebo proděkana fakulty, děkan.

Čl. 7

Hodnocení plnění kariérního plánu

1. Hodnocení plnění kariérního plánu akademických pracovníků se realizuje na základě závazného kariérního plánu. Formulář k jeho zpracování je uveden v Příloze B „Kariérní plán akademického pracovníka FZS UJEP“.
2. Ze závazného kariérního plánu zpracovaného podle odstavce 1 podléhají hodnocení tyto části:
 - a) plánované kroky směřující k dosažení požadované kvalifikace,
 - b) plánované pracovní výsledky (pedagogické a tvůrčí činnosti).
3. Pro frekvenci hodnocení plnění kariérního plánu akademického pracovníka platí:
 - a) u akademických pracovníků s pracovní smlouvou na dobu určitou musí být provedeno vždy při prodlužování pracovní smlouvy,
 - b) u akademických pracovníků s pracovní smlouvou na dobu neurčitou 1x za 5 let,
 - c) děkan může rozhodnout, že od hodnocení plnění kariérního plánu akademického pracovníka bude upuštěno, pokud akademickému pracovníkovi nebude pracovní smlouva dále prodloužena,
 - d) ve výjimečných případech může být provedeno též ad hoc na žádost akademického pracovníka nebo z rozhodnutí vedoucího pracoviště nebo děkana.
4. Hodnocení plnění kariérního plánu akademického pracovníka se realizuje 6 měsíců před prodloužením pracovní smlouvy nebo před uplynutím lhůty 5 let.
5. Pro hodnocení plnění kariérního plánu akademického pracovníka se využijí výsledky opakovaných hodnocení dle čl. 2 a 3 této směrnice.
6. Hodnocení plnění kariérního plánu projednává s příslušným akademickým pracovníkem vedoucí pracoviště, v případě vedoucích pracovišť a proděkanů děkan. Z projednání se vytváří podepsaný písemný záznam (Příloha C). Akademický pracovník do záznamu uvede, zda s hodnocením souhlasí či nesouhlasí, včetně odůvodnění.
7. Každoročně, v souvislosti s článkem 2 této směrnice, bude řešena personální situace katedry s děkanem fakulty v termínu 15.11. – 15.12. Vedoucí pracoviště zpracuje pro projednávání personální situace katedry písemnou zprávu o výsledcích hodnocení plnění kariérních plánů jednotlivých akademických pracovníků. Děkan je na základě této zprávy oprávněn přijmout neprodleně příslušná opatření, k nimž u každého jednotlivého pracovníka patří zejména:
 - a) případná úprava tarifní nebo nadtarifní části mzdy,
 - b) přeřazení na jinou akademickou pozici odpovídající dosaženým pracovním výsledkům

- c) ukončení pracovního poměru.

Čl. 8

Přechodná a závěrečná ustanovení

1. Zrušuje se Směrnice děkana č. 1/2021 Pravidla pro hodnocení akademických pracovníků FZS UJEP.
2. Tato směrnice nabývá platnosti a účinnosti dnem 17. ledna 2022.

doc. PhDr. Zdeněk Havel, CSc.
děkan FZS UJEP

Příloha A Směrnice děkana č. 1/2022

Bodové hodnocení tvůrčí činnosti

1	Príspevek na tuzemské a zahraniční konferenci (pouze s abstraktem): Body dle % podílu – méně než 30 % - 0 bodů 31 – 49 % - 0,5 bodu 50 % a více - 1 bod Člen grantové komise FZS UJEP nebo UJEP.
2	Príspevek na konferenci v ČR uveřejněný ve sborníku. Řešitel (spoluřešitel) rozvojového projektu. Zvaná přednáška ve vyučovacím procesu jiné fakulty: Body dle % podílu pro výše uvedené – méně než 30 % - 0 bodů 31 – 49 % - 1 bod 50% a více - 2 body Člen výboru odborné společnosti v zahraničí. Člen vědeckého výboru konference v ČR. Přijetí ke studiu v doktorském studijním programu. Šéfredaktor/člen redakční rady odborného časopisu v ČR.
3	Príspevek na konferenci ve SR uveřejněný ve sborníku. Príspevek na konferenci Nové trendy ve zdravotnických vědách. Interní grantová soutěž FZS pro akademické pracovníky. Člen řešitelského týmu univerzitního výzkumného projektu: Body dle % podílu pro výše uvedené – méně než 20 % - 0 bodů 21 – 40 % - 1 bod 41 - 50 % - 2 body 51 % a více – 3 body Mobilita Erasmus+. Šéfredaktor/člen redakční rady odborného časopisu v zahraničí. Zvaná přednáška na konferenci jiné fakulty. Garant projektu Studentské grantové soutěže FZS po úspěšné obhajobě projektu. Člen vědeckého výboru konference v zahraničí.
4	Podání výzkumného projektu do národní agentury. Príspevek na zahraniční konferenci (mimo SR) uveřejněný ve sborníku. Článek v odborném periodiku. Skripta s vnějším oponentem (netýká se dotisků): Body dle % podílu – méně než 10 % - 0 bodů 11 – 30 % - 1 bod 31 - 50 % - 2 body 51 – 70 % - 3 body 71 % a více - 4 body Člen projektového týmu Krajské zdravotní, (číslo projektu, název, řešitel): Body dle % podílu – méně než 10 % - 0 bodů 11 – 30 % - 1 bod 31 - 50 % - 2 body

	51 – 70 % - 3 body 71 % a více - 4 body Člen výboru odborné společnosti v zahraničí.
5	Recenzovaný odborný článek v odborném periodiku, který je evidován v databázi Web of Science (společnost Thomson Reuters), SCOPUS (společnost Elsevier), Body dle % podílu – méně než 10 % - 0 bodů 11 – 20 % - 1 bod 21 - 30 % - 2 body 31 - 40 % - 3 body 41 – 50 % - 4 body 51 % a více – 5 bodů Školitel doktoranda, posudek disertační práce na FZS UJEP. Zvaná přednáška na zahraniční konferenci, na univerzitě v zahraničí. Podání výzkumného projektu v zahraničí.
6	Řešitel projektu smluvního výzkumu: Body dle % podílu – méně než 10 % - 0 bodů 11 – 20 % - 1 bod 21 - 30 % - 2 body 31 - 40 % - 4 bodů 41- 50 % - 5 bodů 51 % a více – 6 bodů Kapitola v odborné knize: Body dle % podílu na celé knize (podle počtu stran): méně než 10 % - 0 bodů 11 – 20 % - 1 bod 21 - 30 % - 2 body 31 - 40 % - 4 bodů 41 - 50 % - 5 bodů 51 – 70% – 6 bodů 71 – 100% - 7 bodů
7	Řešitel (spoluřešitel) mezinárodního rozvojového projektu: Body dle % podílu – méně než 10 % - 1 bod 11 – 20 % - 2 body 21 - 30 % - 3 body 31 - 40 % - 4 bodů 41 - 50 % - 5 bodů 51 – 70% – 7 bodů 71 % a více – 8 bodů Zahájené habilitační řízení po schválení Vědeckou radou příslušné fakulty.
8	Odborný článek typu Jimp v časopise s impaktem 0-1,0 dle Metodiky hodnocení vědy. Řešitel (spoluřešitel) národního výzkumného projektu. Odborná kniha: Body dle % podílu – méně než 10 % - 1 bod 11 – 20 % - 3 body 21 - 30 % - 5 bodů

	31 - 40 % - 7 bodů 41 - 50 % - 8 bodů 51 % a více - 10 bodů
9	Odborný článek v časopisu s impaktem 1,1-3,0 dle Metodiky hodnocení vědy. Body dle % podílu – méně než 10 % - 1 bod 11 – 20 % - 5 body 21 - 30 % - 7 body 31 - 40 % - 9 bodů 41 - 50 % - 11 bodů 51 - 70% – 13 bodů 71% a více – 15 bodů
10	Odborný článek v časopisu s impaktem 3,1 a více, dle Metodiky hodnocení vědy. Řešitel (spoluřešitel) mezinárodního výzkumného projektu. Body dle % podílu – méně než 10 % - 3 body 11 – 20 % - 6 bodů 21 - 30 % - 9 bodů 31 - 40 % - 12 bodů 41 - 50 % - 15 bodů 51 – 70% – 18 bodů 71% a více – 20 bodů

Příplatek za článek Jimp v Q2 (druhém kvartilu) 5 bodů
Příplatek za článek Jimp v Q1 (prvním kvartilu) 10 bodů
Příplatek za článek Jimp v D1 (prvním decilu) – Q1 se nezapočítá... 15 bodů

Příloha B Směrnice děkana č. 1/2022

Kariérní plán akademického pracovníka FZS UJEP

Jméno, příjmení, tituly:

Pracoviště FZS UJEP:

Výše pracovního úvazku:

Pracovní smlouva do:

Kariérní plán na období (od - do):

- a) současné pracovní zařazení pracovníka, včetně informace o případném zastávání pozice garanta studijního programu nebo školitele doktorandů:
- b) současná kvalifikace pracovníka:
- c) požadovaná kvalifikace pracovníka:
- d) plánované kroky směřující k dosažení požadované kvalifikace, včetně plánovaných zahraničních mobilit:
- e) plánované pracovní výsledky, včetně výsledků tvůrčí činnosti:
- f) jméno školitele, je-li akademický pracovník doktorand:
- g) další podmínky kariérního růstu ve smyslu čl. 5 této směrnice:
- h) stanovisko pracovníka a vedoucího pracoviště k výši tarifní složky mzdy i osobního ohodnocení pracovníka:

Kariérní plán zpracován dne:

Zpracoval (datum, podpis vedoucího pracoviště):

Projednáno dne:

Vyjádření akademického pracovníka (datum, podpis):

Vyjádření děkana fakulty (datum, podpis):

Příloha C Směrnice děkana č. 1/2022

Záznam z hodnocení plnění Kariérního plánu akademického pracovníka FZS UJEP.

Jméno, příjmení, tituly:

Pracoviště FZS UJEP:

Výše pracovního úvazku:

Pracovní smlouva do:

Kariérní plán na období (od - do):

Hodnocené období:

Zhodnocení plnění kariérního plánu v oblasti:

- a) Pedagogická činnost:
- b) Činnost spojená se studiem a celoživotním vzděláváním:
- c) Činnost spojená s vedoucí či akademickou funkcí:
- d) Tvůrčí činnost:
- e) Zvyšování kvalifikace:
- f) Další aktivity:
- g) Přínos pro pracoviště:

Plánované kroky směřující k dosažení požadované kvalifikace:

Navrhovaná opatření, včetně termínů:

Hodnocení plnění kariérního plánu zpracováno dne:

Projednáno dne:

Zpracoval (datum, podpis vedoucího pracoviště):

Vyjádření akademického pracovníka (datum, podpis):

S uvedeným hodnocením SOUHLASÍM – NESOUHLASÍM (v případě nesouhlasu zdůvodnění).

Vyjádření děkana fakulty (datum, podpis):