

SMĚRNICE DĚKANA Č. 1/2017

Kariérní řád akademických pracovníků FSE UJEP

SMĚRNICE PRO FSE UJEP

Platná od: 1. 5. 2017

Účinná od: 1. 5. 2017

Vydal: RNDr. Jaroslav Koutský, Ph.D.

Zpracoval: Mgr. Ondřej Moc, Ph.D.

Ruší: Příkaz děkana č. 3/2016

RNDr. Jaroslav Koutský, Ph.D., děkan

ČÁST I ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

Čl. 1 Úvodní ustanovení

- 1) Kariérní řád akademických pracovníků FSE UJEP (dále jen "směrnice děkana") upravuje předpoklady, požadavky a podmínky pro uznatelný profesní růst akademických pracovníků Fakulty sociálně ekonomické UJEP.
- 2) Směrnice děkana stanovuje náležitosti Plánu personálního rozvoje FSE UJEP, včetně způsobu jeho projednávání, náležitosti Kariérního plánu akademického pracovníka FSE UJEP, včetně způsobu jeho projednávání a náležitosti hodnocení pracovního výkonu akademických pracovníků FSE UJEP.
- 3) Směrnice děkana vychází ze Směrnice rektora č. 10/2016 Kariérní řád akademických pracovníků Univerzity J. E. Purkyně v Ústí nad Labem a Příkazu rektora č. 3/2014 Pracovní řád zaměstnanců (dále jen "pracovní řád"). Tyto předpisy jsou závazné pro všechny akademické pracovníky FSE UJEP. Směrnice děkana popisuje konkrétní způsob realizace výše uvedených dokumentů v prostředí FSE UJEP.

Čl. 2 Definice pojmů

- 1) Pro potřeby této směrnice děkana se *pracovním výkonem* akademického pracovníka rozumí jeho *kvalifikační růst a dosažené pracovní výsledky*.
- 2) *Kvalifikačním růstem* akademického pracovníka se rozumí úspěšné dokončení doktorského studia, habilitačního řízení či řízení k jmenování profesorem.
- 3) *Dosažené pracovní výsledky* akademického pracovníka představují činnost ve prospěch FSE UJEP v oblasti pedagogické, tvůrčí, projektově-aplikační, organizační a dalších úkolech, kterými akademického pracovníka v souladu s dokumenty uvedenými v odst. 3, čl. 1 pověřil jeho nadřízený pracovník.
- 4) *Nadřízeným pracovníkem* akademického pracovníka je vedoucí katedry, jejímž je akademický pracovník členem. V případě vedoucích kateder, resp. proděkanů, je nadřízeným pracovníkem děkan.

ČÁST II PLÁN PERSONÁLNÍHO ROZVOJE FSE UJEP

Čl. 3 Způsob tvorby a obsah Plánu personálního rozvoje FSE UJEP

- 1) Personální strategie FSE UJEP vychází z Plánu personálního rozvoje FSE UJEP (dále jen „personální plán“).
- 2) Personální plán definuje personální zdroje potřebné pro zajištění studijních programů a plánovaných tvůrčích cílů, a tomu odpovídající strukturu jednotlivých pracovišť a jednotlivých pozic akademických pracovníků, a to na období pěti let.
- 3) Za tvorbu personálního plánu je odpovědný proděkan pro rozvoj a IT v součinnosti s vedoucími kateder. Za plnění personálního plánu odpovídá děkan.

- 4) Personální plán předkládá děkan k projednání Akademickému senátu FSE UJEP (dále jen „AS FSE UJEP“) a Vědecké radě FSE UJEP (dále jen „VR FSE UJEP“). Poté jej děkan předkládá do 31. 5. příslušného roku rektorovi UJEP.
- 5) Personální plán obsahuje zejména:
 - a) přehled plněných a plánovaných úkolů fakulty, včetně známých a předpokládaných výzkumných a jiných tvůrčích cílů,
 - b) existující a připravované záměry v oblasti akreditací včetně akreditací habilitačního řízení nebo řízení ke jmenování profesorem, institucionálních akreditací v rámci oblasti nebo oblastí vzdělávání a akreditací studijních programů,
 - c) současný počet a strukturu akademických pracovníků a dalších zaměstnanců,
 - d) potřebný počet a strukturu akademických pracovníků a dalších zaměstnanců,
 - e) objem finančních prostředků potřebný k uspokojení plánovaných personálních potřeb fakulty.

Čl. 4

Hodnocení personálního plánu

- 1) Plnění personálního plánu je každoročně vyhodnocováno. Hodnocení provádí děkan.
- 2) Zprávu o výsledku průběžného hodnocení doplněnou o přehled přijatých opatření k odstranění případných nedostatků předkládá děkan k projednání AS FSE UJEP a poté jej předkládá do 31. 5. příslušného roku rektorovi UJEP.
- 3) Po uplynutí pěti let se provádí závěrečné hodnocení plnění personálního plánu. Zprávu o výsledku závěrečného hodnocení plnění personálního plánu předkládá děkan k projednání AS FSE UJEP a poté k projednání ve VR FSE UJEP. Po projednání v těchto grémiích předkládá děkan zprávu rektorovi UJEP společně s novým plánem personálního rozvoje.

ČÁST III

KARIÉRNÍ PLÁN AKADEMICKÉHO PRACOVNÍKA FSE UJEP

Čl. 5

Kariérní plán akademických pracovníků FSE UJEP

- 1) Kariérní plán akademického pracovníka (dále jen „kariérní plán“) vychází z personálního plánu a vyjadřuje potřeby a požadavky FSE UJEP a UJEP jako zaměstnavatele na pracovní výkon akademického pracovníka s přihlédnutím k výši jeho pracovního úvazku a objektivním vnějším a vnitřním omezením, a to ve výhledu na dobu pěti let, nebo, jde-li o akademického pracovníka s pracovní smlouvou uzavřenou na dobu kratší než pět let, ve výhledu na dobu trvání této pracovní smlouvy.
- 2) Návrh kariérního plánu zpracovává a s akademickým pracovníkem projednává jeho nadřízený pracovník.
- 3) Po projednání návrhu kariérního plánu dle odst. 2 je akademickému pracovníkovi jeho nadřízeným pracovníkem stanoven závazný kariérní plán, který se na dobu uvedenou v odst. 1 stává součástí jeho pracovní náplně. Převzetí pracovní náplně obsahující závazný kariérní plán akademického pracovníka stvrzuje akademický pracovník svým podpisem.
- 4) Nadřízený pracovník v kariérním plánu jednotlivých akademických pracovníků stanoví požadovaný kvalifikační růst, včetně kroků směřujících k dosažení požadované kvalifikace tak, aby byly naplněny potřeby fakulty na personální zajištění výuky vyplývající z personálního plánu.
- 5) Pracovní náplň obsahující závazný kariérní plán je uložena v osobním spisu akademického pracovníka na zaměstnaneckém odboru UJEP.

- 6) Kariérní plán obsahuje zejména:
- a) současné pracovní zařazení pracovníka,
 - b) současnou kvalifikaci pracovníka,
 - c) požadovanou kvalifikaci pracovníka,
 - d) plánované kroky směřující k dosažení požadované kvalifikace,
 - e) plánované pracovní výsledky,
 - f) přímé a nepřímé motivační prvky podpory kariérního růstu akademického pracovníka,
 - g) stanovisko pracovníka a vedoucího pracoviště k výši tarifní složky mzdy i osobního ohodnocení pracovníka.

ČÁST IV HODNOCENÍ AKADEMICKÉHO PRACOVNÍKA FSE UJEP

Čl. 6

Hodnocení plnění kariérního plánu akademického pracovníka

- 1) Kritériem pro hodnocení pracovního výkonu akademického pracovníka FSE UJEP je plnění stanoveného kariérního plánu.
- 2) Hodnocení plnění kariérního plánu je dvojího typu:
 - a) průběžné hodnocení dosaženého pracovního výkonu,
 - b) závěrečné celkové zhodnocení.
- 3) Průběžné hodnocení dosaženého pracovního výkonu probíhá s roční periodicitou na základě kvalitativních a kvantitativních parametrů popsanych v čl. 7 až čl. 11. Nadřízený pracovník dále do hodnocení zahrne další aktivity akademického pracovníka v hodnoceném roce a provede zhodnocení plnění pracovních výsledků za příslušný rok. Zápis z hodnocení předá nadřízený pracovník děkanovi do 31. ledna roku, který následuje po hodnoceném období.
- 4) Minimální podmínkou plnění kvalifikačního růstu je úspěšné ukončení doktorského studia. Akademický pracovník, který nesplní tuto minimální podmínku, je v následujícím období plnění kariérního plánu přeřazen na nižší pracovní pozici. Pokud podmínka úspěšného dokončení doktorského studia není splněna ani na konci následujícího období plnění kariérního plánu, je to důvod k podání výpovědi danému akademickému pracovníkovi.
- 5) Plnění kvalifikačního růstu dokládá akademický pracovník zařazený do doktorského studia předkládáním každoroční zprávy školitele o průběhu studia nadřízenému pracovníkovi. Hodnocení školitele se potom stává součástí každoročního hodnocení akademického pracovníka. V případě, kdy školitel vyhodnotí činnost doktoranda tak, že tento neplní své studijní povinnosti, považuje se toto hodnocení za nesplnění kvalifikačního růstu, tedy za okolnost vedoucí k závěrečnému hodnocení kariérního plánu stupněm nedostatečný výkon.
- 6) V případě, kdy se akademický pracovník v kariérním plánu zaváže k habilitačnímu řízení, či k řízení k jmenování profesorem, je v kariérním plánu uvedena konkrétní forma podpory akademického pracovníka ze strany fakulty. Tato podpora je pro fakultu závazná po celou dobu trvání daného kariérního plánu. Pokud akademický pracovník na konci období kariérního plánu nesplní svůj závazek, tento trvá i v následujícím kariérním plánu a akademický pracovník již nemůže čerpat podporu na plnění tohoto závazku. Pokud pak ani do dvou let plnění nového kariérního plánu tento závazek nesplní, je to důvod k podání výpovědi danému akademickému pracovníkovi. Za splnění závazku se považuje potvrzení o úspěšném zahájení habilitačního řízení potvrzené vědeckou radou příslušné vysoké školy.
- 7) Od hodnocení plnění kariérního plánu akademického pracovníka bude upuštěno, pokud:
 - a) akademickému pracovníkovi nebude pracovní smlouva dále prodloužena,
 - b) se jedná o akademického pracovníka s pracovním úvazkem nižším než 50 %.

- 8) Děkan na základě každoročního hodnocení plnění pracovního výkonu provede u každého akademického pracovníka příslušná opatření, k nimž patří zejména úprava tarifní nebo nadtarifní mzdy v souladu s čl. 12 směrnice děkana.
- 9) Závěrečné celkové zhodnocení se provádí po uplynutí období, na které byl vytvořen kariérní plán daného pracovníka, nebo když nastanou okolnosti vedoucí k závěrečnému hodnocení stupněm nedostatečný výkon dle odst. 5 nebo odst. 10. Zhodnocení provede nadřízený pracovník v součinnosti s děkanem. Při tomto hodnocení nadřízený pracovník zohlední plnění pracovních výsledků za celou dobu trvání kariérního plánu daného akademického pracovníka a také splnění plánovaného kvalifikačního růstu. Zápis z celkového hodnocení předá nadřízený pracovník k rukám děkana do 31. ledna roku, který následuje po hodnoceném období.
- 10) Při závěrečném hodnocení plnění kariérního plánu akademického pracovníka se jeho výkon hodnotí stupněm *nedostatečný výkon*, jestliže nebyl naplněn závazek kvalifikačního růstu ve smyslu odst. 5, nebo když akademický pracovník nejméně ve dvou průběžných obdobích hodnoceného kariérního plánu získal podle čl. 7, odst. 3 směrnice děkana hodnocení *nevyhovující výsledky*.
- 11) V případě, kdy je akademický pracovník při závěrečném hodnocení plnění kariérního plánu hodnocen stupněm *nedostatečný výkon*, je děkan oprávněn udělit akademickému pracovníkovi písemnou výtku pro neplnění pracovních povinností a provést s tím spojenou úpravu tarifní mzdy. V případě, že akademickému pracovníkovi byla v předchozím období udělena písemná výtku pro neplnění pracovních povinností, je děkan oprávněn při následném dalším hodnocení stupněm *nedostatečný výkon* dát danému akademickému pracovníkovi výpověď.
- 12) Akademickým pracovníkům, kteří mají pracovní smlouvu na dobu určitou a v každém průběžném hodnocení pracovního výkonu daného kariérního plánu dosáhli na hodnocení stupněm alespoň standardní výsledek, bude po uplynutí platnosti pracovní smlouvy nabídnuta nová pracovní smlouva.
- 13) Akademickým pracovníkům s pracovní smlouvou na dobu určitou, kteří ve dvou po sobě jdoucích kariérních plánech získali v každém průběžném hodnocení pracovního výkonu hodnocení alespoň stupněm standardní výsledky, bude nabídnuta pracovní smlouva na dobu neurčitou.
- 14) Při hodnocení plnění kariérního plánu akademického pracovníka musí být brána v potaz výše pracovního úvazku a objektivní vnitřní a vnější omezení, zejména omezení specifikovaná v čl. 6 odst. 1, resp. čl. 5 odst. 3 písm. b) až e) Kariérního řádu UJEP, která ve sledovaném období mohla vést ke stagnaci pracovního výkonu akademického pracovníka.

Čl. 7

Průběžné hodnocení dosažených pracovních výsledků

- 1) Průběžné hodnocení dosažených pracovních výsledků se provádí v oblasti pedagogické, tvůrčí, projektově-aplikační a organizační. Při hodnocení v každé uvedené oblasti akademický pracovník získává bodové ohodnocení podle pokynů uvedených v čl. 8 až čl. 11.
- 2) Nadřízený pracovník přidělí akademickému pracovníkovi 0 až 10 bodů podle míry plnění dalších svěřených úkolů v hodnoceném roce neuvedených v odst. 1. Počet přidělených bodů písemně zdůvodní popisem hodnocených aktivit v hodnotícím formuláři. Počet přidělených bodů přitom zohledňuje časovou náročnost na 1 bod ve výši 15 – 20 hodin. Ve výjimečných případech, po předchozím projednání s děkanem, může vedoucí katedry přidělit akademickému pracovníkovi i vyšší počet bodů než 10.

- 3) Průběžné hodnocení dosažených pracovních výsledků akademického pracovníka se získá součtem bodů za činnosti uvedené v odst. 1 a odst. 2.
- 4) Podle klouzavého průměru počtu bodů získaných dle odst. 3 za poslední tři roky se dosažené pracovní výsledky akademického pracovníka hodnotí na stupnici:
 - a) méně než 80 bodů: nevyhovující výsledky,
 - b) 80 až 100 bodů: málo vyhovující výsledky,
 - c) 100 až 120 bodů: standardní výsledky,
 - d) 120 až 150 bodů: nadstandardní výsledky,
 - e) více než 150 bodů: excelentní výsledky.
- 5) Akademickým pracovníkům s úvazkem nižším než 100 % se hranice hodnocení uvedené v odst. 4 mění v poměru odpovídajícím velikosti jejich úvazku.

Čl. 8

Hodnocení plnění plánovaných pracovních výsledků v pedagogické oblasti

- 1) Pracovní výsledky v pedagogické oblasti se hodnotí za předchozí ukončený akademický rok (tj. při hodnocení za rok 2018 se vychází z hodnot dosažených v akademickém roce 2017/18 atd.).
- 2) Hodnocenými výsledky v pedagogické oblasti jsou:
 - a) součet počtu hodin přímé výuky týdně za oba semestry hodnoceného akademického roku¹, přičemž bodové hodnocení se odvíjí od zařazení akademického pracovníka do kategorie:
 - i) profesor nebo docent: 4 body/vyučovací hodinu, nejvýše však 60 bodů,
 - ii) odborný asistent s Ph.D.: 3 body/vyučovací hodinu (přednášku), resp. 2 body/vyučovací hodinu (cvičení), nejvýše však 80 bodů,
 - iii) odborný asistent bez Ph.D.: 2 body/vyučovací hodinu, nejvýše však 80 bodů,
 - iv) asistent: 2 bodu/vyučovací hodinu, nejvýše však 60 bodů,
 - v) lektor: 2 body/vyučovací hodinu, nejvýše však 100 bodů,
 - b) průměrné bodové skóre v hodnocení kvality výuky za oba semestry v předchozím ukončeném akademickém roce,
 - i) průměrné hodnocení zaokrouhlené na jedno desetinné číslo rovno 5,5: 10 bodů,
 - ii) za každou desetinu nad hodnotu 5,5 se přidává 1 bod,
 - iii) za průměrné hodnocení nižší než 5 se odebírá 10 bodů,
 - c) výuka alespoň jednoho předmětu v cizím jazyce (tj. v AJ nebo NJ): 10 bodů,
 - d) počet zápočtovaných či zkušných studentů: 1 bod/50 studentů,
 - e) vedení závěrečné práce²: 1 bod/BP, 2 body/DP, nejvýše však 20 bodů,

Čl. 9

Hodnocení plnění plánovaných pracovních výsledků v tvůrčí oblasti

- 1) Pracovní výsledky v tvůrčí oblasti se hodnotí v součtu za uplynulých pět let (tj. při hodnocení za rok 2018 se souhrně uvažují výsledky dosažené v letech 2014 – 2018, při hodnocení za rok 2019 se souhrně uvažují výsledky dosažené v letech 2015 – 2019 atd.).
- 2) Hodnocenými výsledky v tvůrčí oblasti jsou:
 - a) monografie vydaná v uznávaném³ zahraničním vědeckém vydavatelství: 50 bodů,

¹ Počet hodin přímé výuky při výuce v kombinované formě studia se vypočte jako podíl celkového počtu hodin pro studenty kombinované formy studia za semestr a počtu týdnů výuky v semestru. Tento podíl se poté zaokrouhlí na celé číslo nahoru.

² Body za vedení příslušné závěrečné práce lze započítat pouze v případě, kdy závěrečná práce byla úspěšně obhájena a hodnocení vedoucího práce se neliší od hodnocení zkušební komise o více než jeden kvalifikační stupeň.

³ Uznávané zahraniční vydavatelství: jedná se o celosvětově působící vydavatelství domestikované v anglo-saském výzkumném prostoru, všeobecně známé ve světové vědecké komunitě, vydavatelství disponuje kontrolními a selektivními

- b) monografie vydaná v uznávaném⁴ českém vědeckém vydavatelství: 30 bodů,
 c) článek v impaktovaném časopise : počet bodů B se stanoví podle vzorce:

$$B = \frac{50}{1 + \frac{4 \cdot (P-1)}{P_{\max} - 1}},$$

kde P je pořadí časopisu v daném oboru dle Web of Science v řadě seřazené sestupně podle IF a P_{\max} je celkový počet časopisů v daném oboru dle Web of Science, v případě zařazení do vícero oborů se použije ten pro autora příznivější,

- d) článek v časopise registrovaném v databázi Scopus jiný než v bodě c): počet bodů B se stanoví podle vzorce:

$$B = \frac{30}{1 + \frac{5 \cdot (P-1)}{P_{\max} - 1}},$$

kde P je pořadí časopisu v dané kategorii dle Scopus v řadě seřazené sestupně podle SJR a P_{\max} je celkový počet časopisů v dané kategorii dle Scopus, v případě zařazení do vícero kategorií se použije ten pro autora příznivější,

- e) příspěvek ve sborníku z konference registrované ve WoS, článek v časopise z databáze ERIH: 5 bodů,
 f) zvaná přednáška na zahraniční konferenci: 10 bodů.
- 3) V případě spoluautorství bodovaných publikací se započítává poměrná část bodů odpovídající autorskému podílu daného akademického pracovníka.

Čl. 10

Hodnocení plnění plánovaných pracovních výsledků v projektově-aplikační oblasti

- 1) Pracovní výsledky v projektové oblasti se hodnotí za příslušný kalendářní rok. Započítatelné projekty musí splňovat podmínku, že příjemcem dotace je FSE UJEP, resp. UJEP, a režijní náklady jsou uplatňovány na FSE UJEP. Započítatelné projekty a zakázky mají externího poskytovatele (tj. mimo UJEP). Finanční limity určené v odst. 4 e) se vztahují k hodnocenému roku.
- 2) Body lze započítávat v každém roce řešení projektu. V případě, kdy je trvání projektu plánováno do více let, řešitel projektu na počátku jeho řešení stanoví, jakým způsobem bude celková dotace rozdělena do jednotlivých roků. Finanční limity určené v odst. 4 e) se pak vztahují k poměrné části dotace stanovené pro hodnocený rok.
- 3) Podílí-li se na řešení projektu či zakázky více akademických pracovníků FSE UJEP, dělí se hodnotící body mezi tyto členy projektového týmu v poměru určeném hlavním řešitelem projektu.
- 4) Hodnocenými výsledky v projektové oblasti jsou:
 - a) řešitelství prestižního mezinárodního výzkumného projektu (např. Horizon 2020): 70 bodů,
 - b) řešitelství mezinárodního výzkumného projektu: 20 bodů,
 - c) řešitelství prestižního domácího výzkumného projektu (např. GAČR): 40 bodů,
 - d) řešitelství ostatních projektů a zakázek smluvního výzkumu⁵: 1 bod/každých 50 000 Kč hodnoty dotace či zakázky, nejvýše však 50 bodů.

mechanismy pro vydávání odborné literatury, distribuce a prodej literatury má globální dosah. Indikativními příklady vydavatelství tohoto typu jsou Springer, Routledge či vydavatelství špičkových zahraničních univerzit.

⁴ Uznávané domácí vydavatelství: jedná se o celostátně působící vydavatelství, všeobecně uznávané v domácí výzkumné komunitě, vydavatelství disponuje kontrolními a selektivními mechanismy pro vydávání odborné literatury, distribuce a prodej knih má celostátní dosah. Indikativními příklady vydavatelství tohoto typu jsou Karolinum či Academia.

⁵ Hodnota dotace či zakázky se při určování bodů zaokrouhluje nahoru na celé stovky tisíc Kč.

Čl. 11

Hodnocení plnění plánovaných pracovních výsledků v organizační oblasti

- 1) Pracovní výsledky v organizační oblasti se hodnotí za příslušný kalendářní rok. Hodnocenými výsledky v organizační oblasti včetně procentuálního vyjádření jsou:
 - a) výkon funkce děkana/děkanky FSE UJEP: 60 bodů,
 - b) výkon funkce proděkana/proděkanky FSE UJEP: 40 bodů,
 - c) výkon funkce garanta/garantky studijního oboru FSE UJEP: 20 bodů/obor,
 - d) výkon člena/členky hodnotícího panelu GAČR nebo TAČR: 20 bodů,
 - e) výkon člena/členky hodnotící komise NAÚ: 20 bodů,
 - f) výkon funkce vedoucího/vedoucí oborové katedry FSE UJEP: 20 bodů,
 - g) výkon funkce vedoucího/vedoucí neborové katedry FSE UJEP: 15 bodů,
 - h) výkon funkce předsedy/předsedkyně AS UJEP: 20 bodů,
 - i) výkon funkce předsedy/předsedkyně AS FSE UJEP: 15 bodů,
 - j) výkon člena/členky AS FSE UJEP či člena/členky AS UJEP: 5 bodů,
 - k) výkon člena Vědecké rady FSE UJEP, Vědecké rady UJEP, či vědecké rady jiné fakulty či univerzity: 2 body,
 - l) výkon člena vedení vědecké společnosti alespoň na regionální úrovni: 2 body
 - m) výkon člena/členky předsednictva RVŠ: 5 bodů,
 - n) výkon zástupce /zástupkyně fakulty na sněmu RVŠ: 2 body,
 - o) výkon funkce garanta předmětu⁶: 5 bodů/předmět.
- 2) Pokud výkon některé z uvedených funkcí skončí v průběhu kalendářního roku, započte se poměrná část bodů odpovídající poměrné části doby výkonu funkce během příslušného kalendářního roku.

Čl. 12

Návaznost mzdového ohodnocení na výsledek hodnocení pracovních výsledků

- 1) Mzdové ohodnocení akademického pracovníka každý rok zohlední výsledek průběžného hodnocení dosažených pracovních výsledků v předchozím hodnotícím období (kalendářním roce).
- 2) Základní výše tarifní složky mzdy je dána zařazením akademického pracovníka do kategorií dle přílohy č. 1. V případě nedosažení alespoň standardního výkonu (tj. alespoň 100 bodů) bude výše tarifní složky mzdy snížena v poměru odpovídajícímu počtu získaných bodů, tj. např. tarifní složka mzdy akademického pracovníka, který dosáhne na 80 bodů, bude rovna 80 % základní výše tarifní mzdy v dané kategorii atd.
- 3) Nadtarifní složka mzdy (osobní ohodnocení) je přiznána pouze těm akademickým pracovníkům, kteří v průběžném hodnocení získali alespoň 100 bodů.
- 4) Finanční prostředky určené na nadtarifní složku mzdy (osobní ohodnocení) budou každý rok, po schválení rozpočtu AS FSE UJEP, rozděleny mezi akademické pracovníky splňující podmínku v odst. 3) v poměru odpovídajícímu výslednému počtu bodů.
- 5) Pokud akademický pracovník dosáhne na vyšší počet bodů než 200, bude mu při výpočtu výše nadtarifní složky mzdy započítáno 200 bodů.
- 6) V případech hodných zřetele, zejména v případech uvedených v odst. 3) a 4) čl. 5 Směrnice rektora 10/2016 nebo v případě akademického pracovníka s výjimečnými pracovními výkony, může děkan rozhodnout o jiném způsobu stanovení výše nadtarifní mzdy, než je uvedeno v odst. 3) až 5).

⁶ Uvedený počet bodů si akademický pracovník může započítat pouze v případě, že k danému předmětu v kombinované formě studia existuje odpovídající studijní opora v předepsané formě a garant předmětu splňuje požadavky NAÚ pro garanci předmětu.

Čl. 13

Benefity

- 1) Děkan FSE UJEP zřizuje Fond na profesní rozvoj akademických pracovníků (dále jen "fond"). Při přípravě rozpočtu FSE UJEP se každý rok vyčlení 1 % z obdržené dotace, a tyto prostředky budou převedeny do fondu.
- 2) Akademičtí pracovníci, kteří při průběžném hodnocení pracovních výsledků dosáhli na stupeň *nevyhovující výsledky* nebo *málo vyhovující výsledky*, nemohou z fondu čerpat prostředky na úhradu profesního rozvoje.
- 3) Akademičtí pracovníci, kteří v průběžném hodnocení pracovních výsledků dosáhli na hodnocení alespoň stupněm *standardní výsledky*, získávají voucher na profesní rozvoj, jehož plnění bude hrazeno z fondu. Hodnota voucheru pro konkrétního akademického pracovníka se každý rok vypočte tak, že se objem finančních prostředků ve fondu rozdělí mezi oprávněné akademické pracovníky v poměru odpovídajícímu bodovému ohodnocení pracovních výsledků.
- 4) Akademičtí pracovníci s první pracovní smlouvou na FSE UJEP, získávají po dobu prvních tří let trvání smlouvy benefit ve výši 30 bodů. Tento benefit se však přiznává pouze těm akademickým pracovníkům, kteří jsou zařazeni do doktorského studia.
- 5) Akademický pracovník, který se v kariérním plánu zaváže k úspěšně vykonanému habilitačnímu řízení, či k úspěšně vykonanému řízení k jmenování profesorem, po dobu plnění tohoto kariérního plánu získává v každém průběžném hodnocení pracovních výsledků navíc 50 bodů. Toto bodové zvýhodnění platí pouze při prvním uvedení tohoto závazku.
- 6) Akademickým pracovníkům, kteří získali průběžné hodnocení *excelentní výsledky*, fakulta může nabídnout další benefity stanovené zvláštním předpisem děkana.

Čl. 14

Přechodná ustanovení

- 1) Kariérní plány akademických pracovníků pro období 2017 - 2022 budou děkanovi předloženy vedoucími kateder do 30. září 2017.
- 2) První průběžné hodnocení dosaženého pracovního výkonu proběhne za rok 2018. Při tomto hodnocení budou v pedagogické oblasti brány v úvahu údaje za akademický rok 2017/18 a v ostatních hodnocených oblastech budou brány v úvahu údaje za kalendářní rok 2018. Výsledek průběžného hodnocení dosaženého pracovního výkonu za rok 2018 podají vedoucí kateder děkanovi do 31. ledna 2019.
- 3) Druhé průběžné hodnocení dosaženého pracovního výkonu proběhne za rok 2019. Při tomto hodnocení budou v pedagogické oblasti brány v úvahu údaje za akademický rok 2018/19 a v ostatních hodnocených oblastech budou brány v úvahu údaje za kalendářní rok 2019. Celkový výsledek průběžného hodnocení za rok 2019 se vypočte jako průměr získaných bodů za rok 2018 a rok 2019.

Čl. 15

Závěrečná ustanovení

- 1) Tato směrnice nabývá platnosti dnem 1. května 2017.
- 2) Tato směrnice nabývá účinnosti dnem 1. května 2017.

Příloha č. 1:

Kategorie pracovních pozic akademických pracovníků pro potřeby směrnice děkana

- **profesor** - úspěšně absolvování jmenovacího řízení nebo uznání vysokoškolské kvalifikace profesora, pracovní smlouva uzavřena zpravidla na dobu neurčitou, převažuje tvůrčí činnost, tarifní mzda: 40 000 Kč,
- **docent** - úspěšně absolvované habilitační řízení nebo uznání vysokoškolské kvalifikace docenta, pracovní smlouva uzavřena zpravidla na dobu určitou v délce 10 let, pedagogická a tvůrčí činnost se vzájemně doplňují, tarifní mzda 36 000 Kč
- **odborný asistent s Ph.D.** - úspěšně zakončené doktorské studium, pracovní smlouva uzavřena zpravidla na dobu určitou v délce 5 let, tarifní mzda 25 000 Kč
- **odborný asistent bez Ph.D.** - pedagogická praxe na vysoké škole v délce alespoň dva roky, zařazen do doktorského studia, pracovní smlouva uzavřena zpravidla na dobu určitou v délce 5 let, tarifní mzda 20 000 Kč
- **asistent** - úspěšné absolvování vysokoškolského studia s titulem Mgr. a jemu na roveň postavenými tituly, není zařazen do doktorského studia, pracovní smlouva uzavřena zpravidla na tři roky, tarifní mzda 18 000 Kč
- **lektor** - úspěšné absolvování vysokoškolského studia s titulem Mgr. a jemu na roveň postavenými tituly, není zařazen do doktorského studia, pracovní smlouva uzavřena zpravidla na tři roky, pouze pedagogická činnost, tarifní mzda 15 000 Kč.