



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**

FILOZOFICKO-
PŘÍRODOVĚDECKÁ
FAKULTA V OPAVĚ

Směrnice děkana č. 1/2023

**K vymezení a hodnocení pedagogické, tvůrčí, řídicí,
organizační a další činnosti
akademických, vědeckých a pedagogických pracovníků
Filozoficko-přírodovědecké fakulty
Slezské univerzity v Opavě**

Směrnice děkana č. 1/2023

k vymezení a hodnocení pedagogické, tvůrčí, řídicí, organizační a další činnosti akademických, vědeckých a pedagogických pracovníků Filozoficko-přírodovědecké fakulty v Opavě

Čl. 1

Úvodní ustanovení

- 1) Směrnice upravuje postavení akademických, vědeckých a pedagogických pracovníků (dále jen „pracovník“) Slezské univerzity v Opavě (dále jen „SU“), Filozoficko-přírodovědecké fakulty v Opavě (dále jen „fakulta“), specifikuje strukturu a rozsah jejich pedagogických, tvůrčích, řídicích, organizačních a dalších činností, proces jejich hodnocení a nástroje pro jejich personální a kvalifikační růst přispívající k zajištění kvality vzdělávací a tvůrčí činnosti fakulty.
- 2) Směrnice se vydává v souladu se zákonem o vysokých školách (dále jen „zákon“), Vnitřním mzdovým předpisem SU, Kariérním řádem SU a dalšími vnitřními předpisy v platném znění.

Čl. 2

Vymezení pojmů

- 1) Akademickým pracovníkem se rozumí zaměstnanec podle § 70 odst. 1 zákona, tj. takový, který vykonává v pracovním poměru na SU podle sjednaného druhu práce jak pedagogickou, tak tvůrčí činnost.
- 2) Vědeckým pracovníkem se rozumí zaměstnanec, který se podílí na zabezpečování tvůrčí činnosti; může formou přednášek, seminářů, konferencí a jiných vystoupení referovat o výsledcích a dalších aspektech své práce, ale nevykonává standardní pravidelnou pedagogickou činnost v rámci realizace studijních programů SU.
- 3) Pedagogickým pracovníkem se rozumí zaměstnanec, který vykonává v pracovním poměru na SU podle sjednaného druhu práce převážně pedagogickou činnost.
- 4) Vedením fakulty se rozumí děkan, proděkani a tajemník.
- 5) Pedagogickou činností se rozumí pravidelná výuka v akreditovaných studijních programech a programech celoživotního vzdělávání uskutečňovaných fakultou, univerzitou a další s tím související činnosti (příprava a vedení prací, konzultace, vedení praxí ad.).
- 6) Tvůrčí činností se rozumí vědecká a výzkumná, vývojová a inovační, umělecká nebo další tvůrčí činnost.
- 7) Řídicí činností se rozumí výkon funkcí děkana, předsedy akademického senátu fakulty, proděkana, vedoucího ústavu nebo institutu (dále ústavu), zástupce vedoucího ústavu.
- 8) Organizační činností se rozumí výkon funkcí garanta studijního programu, předsedy poradního orgánu ustaveného děkanem, vedoucího oddělení ústavu, vědeckého tajemníka ústavu.

- 9) Další činností se rozumí aktivity spojené s řešením rozvojových projektů na úrovni jejich řízení, se spoluprací s externími subjekty (profesní praxe, dobrovolnická a charitativní oblast, základní a střední školy apod.), s členstvím v externích orgánech (vědecké rady VŠ a fakult, regionálních a národních orgánech odborných sdružení, odborných společnostech), s pořádáním externích akcí (organizace a členství ve výborech kongresů, symposií, mezinárodních a národních konferencích, organizace olympiád a letních škol), akcí pro veřejnost, propagačních aktivit v zájmu fakulty a s dalšími činnostmi v rámci tzv. „třetí role“ univerzity.

Čl. 3

Pracovníci

- 1) Pracovní místa pracovníků se obsazují na základě výběrového řízení podle § 77 zákona o vysokých školách a Řádu výběrového řízení SU v platném znění.
- 2) Pracovní smlouvy jsou uzavírány na dobu určitou 1 až 3 let a v souladu se zákoníkem práce je lze prodloužit na dobu neurčitou. Při prodlužování pracovního poměru jsou brány v úvahu zejména výsledky pracovní činnosti a plnění požadavků kariérního růstu.
- 3) Způsob zařazování pracovníků do mzdových tříd a výše tarifní mzdy je stanovena Vnitřním mzdovým předpisem SU v platném znění a pracovní náplní.
- 4) V souladu s vnitřním mzdovým předpisem SU může být pracovníkům děkanem přiznán, zpravidla po uplynutí tří měsíců od vzniku pracovního poměru, výkonnostní příplatek.
- 5) Výše výkonnostního příplatku se odvíjí od výsledků pravidelného hodnocení pracovníků dle stanovených pravidel a kritérií.
- 6) Na základě vyhodnocení činnosti pracovníků může být pracovníkům přiznáno další finanční ohodnocení v souladu s vnitřním mzdovým předpisem SU.

Čl. 4

Kvalifikační požadavky pro jednotlivé pozice pracovníků

- 1) Akademičtí pracovníci
 - a) Asistent: základním kvalifikačním požadavkem je vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu. Zaměstnanec v pracovní funkci asistent se zpravidla připravuje k absolvování doktorského studijního programu a získání akademického titulu doktor. Doktorské studium by mělo být ukončeno zpravidla do pěti let od zahájení, v odůvodněných případech může děkan udělit výjimku.
 - b) Odborný asistent: základním kvalifikačním požadavkem je dosažení vědecké hodnosti (Ph.D., Dr., CSc., DSc. nebo jejich ekvivalenty). Odborný asistent se připravuje na habilitační řízení v oblasti vzdělávání, které musí být ukončeno zpravidla do 15 let od získání titulu Ph.D. nebo jeho ekvivalentu, v odůvodněných případech může děkan udělit výjimku.
 - c) Odborný asistent – postdoktorand: základním kvalifikačním požadavkem je dosažení vědecké hodnosti (Ph.D., Dr., CSc., DSc. nebo jejich ekvivalenty) a splnění podmínky, že od obhájení tohoto akademického titulu neuplynulo více než 6 let, nebo v případech, kdy je funkce zřízena v rámci konkrétního projektu, doba stanovená podmínkami poskytovatele.
 - d) Docent: základním kvalifikačním požadavkem je habilitace a jmenování docentem.
 - e) Profesor, mimořádný profesor: základním kvalifikačním požadavkem je habilitace a jmenování profesorem nebo mimořádným profesorem.

2) Vědečtí pracovníci

- a) Asistent ve výzkumu: základním kvalifikačním požadavkem je vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu. Zaměstnanec v pracovní funkci asistent se zpravidla připravuje k absolvování doktorského studijního programu a získání akademického titulu doktor. Doktorské studium by mělo být ukončeno zpravidla do pěti let od zahájení, v odůvodněných případech může děkan udělit výjimku.
- b) Odborný pracovník ve výzkumu: základním kvalifikačním požadavkem je dosažení vědecké hodnosti (Ph.D., Dr., CSc., DSc. nebo jejich ekvivalenty). Odborný asistent se připravuje na habilitační řízení v oblasti vzdělávání, které musí být ukončeno zpravidla do 15 let od získání titulu Ph.D. nebo jeho ekvivalentu, v odůvodněných případech může děkan udělit výjimku.
- c) Pracovník ve výzkumu – postdoktorand: základním kvalifikačním požadavkem je dosažení vědecké hodnosti (Ph.D., Dr., CSc., DSc. nebo jejich ekvivalenty) a splnění podmínky, že od obhájení tohoto akademického titulu neuplynulo více než 6 let, nebo v případech, kdy je funkce zřízena v rámci konkrétního projektu, doba stanovená podmínkami poskytovatele.
- d) Samostatný vědecký výzkumník: základním kvalifikačním požadavkem je jmenování docentem.
- e) Vedoucí výzkumný pracovník: základním kvalifikačním požadavkem je habilitace a jmenování profesorem nebo mimořádným profesorem.

3) Pedagogičtí pracovníci

- a) Pedagogický pracovník: základním kvalifikačním požadavkem je vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu.
- b) Odborný pedagogický pracovník: základním kvalifikačním požadavkem je vysokoškolské vzdělání v doktorském studijním programu.

Čl. 5

Pracovní náplň pracovníků

1) Pracovníci vykonávají v rámci pracovního poměru zpravidla tyto činnosti:

- a) pedagogická činnost,
- b) tvůrčí činnost (tj. vědecko-výzkumná, vývojová a inovační, umělecká),
- c) řídicí a organizační činnost,
- d) další činnosti.

2) Rámcový doporučený podíl jednotlivých skupin činností pro jednotlivé pracovní pozice:

- a) asistent – pedagogická činnost 75 %, tvůrčí činnost 10 %, ostatní činnost 15 %,
- b) odborný asistent – pedagogická činnost 50 %, tvůrčí činnost 30 %, ostatní činnost 20 %,
- c) odborný asistent – postdoktorand – pedagogická činnost 20 %, tvůrčí činnost 70 %, ostatní činnost 10 %,
- d) docent – pedagogická činnost 40 %, tvůrčí činnost 40 %, ostatní činnost 20 %,
- e) profesor – pedagogická činnost 30 %, tvůrčí činnost 50 %, ostatní činnost 20 %,
- f) asistent ve výzkumu – pedagogická činnost 10 %, tvůrčí činnost 90 %,
- g) odborný pracovník ve výzkumu – vědecko-výzkumná a tvůrčí činnost 90 %, ostatní činnost 10 %,
- h) pracovník ve výzkumu – postdoktorand – vědecko-výzkumná a tvůrčí činnost 90 %, ostatní činnost 10 %,
- i) samostatný výzkumný pracovník – vědecko-výzkumná a tvůrčí činnost 90 %, ostatní činnost 10 %,
- j) vedoucí výzkumný pracovník – vědecko-výzkumná a tvůrčí činnost 90 %, ostatní činnost 10 %,

- k) pedagogický pracovník – pedagogická činnost 85 %, ostatní činnost 15 %,
 - l) odborný pedagogický pracovník – pedagogická činnost 85 %, ostatní činnost 15 %.
- 3) Vedoucí pracoviště určí každému pracovníkovi pracoviště pracovní náplň, která stanoví pedagogické, tvůrčí a další činnosti na pracovišti.
 - 4) Vedoucím pracovníkům určuje pracovní náplň děkan.
 - 5) Pracovní náplň je vypracována při nástupu do práce a při každé změně pracovního zařazení podle jednotné osnovy (PŘÍLOHA č 3).
 - 6) Pracovník každoročně vypracovává ve stanoveném termínu plán činností na příslušný kalendářní rok.
 - 7) Pracovník podléhá každoročně evaluaci pedagogické, tvůrčí, řídicí, organizační a další činnosti.

Čl. 6

Pedagogická činnost

- 1) Pedagogickou činností se rozumí výuka a související aktivity v akreditovaných studijních programech a programech celoživotního vzdělávání uskutečňovaných fakultou.
- 2) Součástí pedagogické činnosti jsou zejména tyto aktivity:
 - a) vedení výuky, tj. realizace rozvrhované přímé vyučovací činnosti a rozvrhované nepřímé (on-line) vyučovací činnosti:
 1. přednáška v prezenční a kombinované formě,
 2. seminář, cvičení, laboratorní a ateliérová výuka v prezenční a kombinované formě,
 3. vedení odborné praxe,
 4. řízené a rozvrhované konzultace v kombinované formě,
 - b) konzultace (včetně on-line),
 - c) ověřování znalostí k udělení zkoušek a zápočtu (včetně on-line),
 - d) účast v komisích státních závěrečných zkoušek (včetně on-line),
 - e) účast ve zkušebních komisích pro přijímací řízení (včetně on-line),
 - f) vedení a oponování závěrečných prací,
 - g) vedení studentů v doktorských studijních programech,
 - h) vedení výuky, tj. realizace rozvrhované přímé vyučovací činnosti a rozvrhované nepřímé (on-line) vyučovací činnosti v kurzech celoživotního vzdělávání ve struktuře jako v odstavci 2 a),
 - i) příprava studijních textů, studijních opor v tištěné a elektronické formě,
 - j) příprava na přímou výuku (včetně on-line),
 - k) realizace projektů zaměřených na rozvoj či přípravu studijních programů,
 - l) další činnosti spojené s pedagogickou činností.
- 3) Rozsah přímé výuky pro jednotlivé pracovní pozice pracovníků je stanoven s ohledem na dosaženou kvalifikaci a předpokládaný rozsah a výsledky vědecko-výzkumné a publikační činnosti. Základní týdenní výuková povinnost, tj. počet hodin rozvrhované přímé a rozvrhované nepřímé výuky za týden, přičemž rozvrhová vyučovací hodina trvá 45 minut, je stanovena následovně:

| | |
|-------------------------------------|--------------|
| a) profesor | 6 hodin, |
| b) docent | 8 hodin, |
| c) odborný asistent | 12 hodin, |
| d) odborný asistent – postdoktorand | 4 – 8 hodin, |
| e) asistent | 16 hodin, |
| f) odborný pedagogický pracovník | 18 hodin, |
| g) pedagogický pracovník | 19 hodin. |

- 4) Rozsah přímé výuky u vedoucích pracovníků je upraven takto:
- | | |
|----------------------------|-----------------|
| a) děkan fakulty | snížení o 50 %, |
| b) proděkan fakulty | snížení o 30 %, |
| c) vedoucí ústavu | snížení o 20 %, |
| d) vedoucí oddělení ústavu | snížení o 10 %. |
- 5) Pokud přímá výuka pracovníka na plný úvazek, kdy týdenní pracovní doba činí 40 hodin, nedosahuje stanoveného minimálního počtu vyučovacích hodin týdně v průměru v rámci celého akademického roku, musí tuto skutečnost vedoucí ústavu zdůvodnit a zajistit náhradní plnění v rámci pedagogické a ostatní činnosti.

Čl. 7

Tvůrčí činnost

- 1) Tvůrčí činnost je organizována v rámci ústavů, výzkumných center či jiných organizačních jednotek zařazených ve struktuře fakulty v souladu se statutem fakulty.
- 2) Pracovník realizuje tvůrčí činnost s příslušnými uznatelnými výstupy samostatně nebo jako člen výzkumných a uměleckých týmů na fakultě nebo na univerzitě nebo ve spolupráci s dalšími tuzemskými nebo zahraničními institucemi.
- 3) Pracovník realizuje tvůrčí činnost v souladu s vědecko-výzkumným nebo uměleckým zaměřením příslušného ústavu, výzkumného centra či jiné organizační jednotky, v souladu s potřebami fakulty a s profilem její vzdělávací činnosti, zejména ve vztahu k akreditovaným, resp. k akreditaci plánovaných studijních programů.
- 4) Prostředky na výzkumnou činnost získávají akademičtí a vědecko-výzkumní pracovníci především mimo univerzitu v rámci základního a aplikovaného výzkumu hrazeného z veřejných zdrojů nebo prostřednictvím smluvního výzkumu a zakázek od dalších subjektů.
- 5) Hodnocenými tvůrčími aktivitami jsou:
 - a) výsledky vědecko-výzkumné činnosti, zejména publikační výstupy, patenty a výstupy aplikovaného výzkumu,
 - b) výsledky umělecké činnosti,
 - c) projektová činnost,
 - d) další výsledky.
- 6) Pracovník realizující vědeckou a výzkumnou činnost je povinen zveřejňovat její výsledky formou publikačních výstupů (recenzovaný odborný článek, odborná kniha, kapitola v odborné knize, stať ve sborníku ad.), certifikované metodiky, výzkumné zprávy, specializované mapy, audiovizuální tvorby, softwaru a dalších výstupů definovaných platnou metodikou pro hodnocení výzkumu a vývoje a jejich výsledků (dále metodika) a uvedených v Příloze č. 1 této směrnice. Výstupy musí souviset s odborným zaměřením příslušného ústavu či jiného pracoviště fakulty, pedagogickou činností a akreditovaných studijních programů, na jejichž realizaci se pracovník podílí. Výjimky schvaluje děkanka na základě žádosti vedoucího ústavu.
- 7) Pro jednotlivé kategorie akademických pracovníků byly stanoveny následující minimální roční počty výstupů definovaných metodikou:
 - a) asistent – alespoň jeden z výsledků typu J_{ost} (recenzovaný odborný článek ostatní) nebo C (kapitola v odborné knize) nebo D (stať v evidovaném sborníku),
 - b) odborný asistent – alespoň dva z výsledků typu J_{ost} (recenzovaný odborný článek ostatní) nebo C (kapitola v odborné knize) nebo D (stať v evidovaném sborníku),
 - c) docent – ročně alespoň dva z výsledků typu J_{ost} (recenzovaný odborný článek ostatní) nebo C (kapitola v odborné knize) nebo D (stať v evidovaném sborníku), dále jednou za tři roky alespoň jeden výsledek typu J_{imp} (recenzovaný odborný článek v databázi WoS) nebo J_{sc}

- (recenzovaný odborný článek v databázi Scopus) nebo jednou za tři roky alespoň jeden výsledek B (odborná kniha) jako jediný autor nebo spoluautor s podílem minimálně 75 %,
- d) profesor – ročně alespoň dva z výsledků typu J (recenzovaný odborný článek) nebo C (kapitola v odborné knize) nebo D (stať v evidovaném sborníku), jednou za dva roky alespoň dva výsledky typu J_{imp} (recenzovaný odborný článek v databázi WoS) nebo J_{sc} (recenzovaný odborný článek v databázi Scopus) nebo jednou za tři roky alespoň jeden výsledek B (odborná kniha) jako jediný autor nebo spoluautor s podílem minimálně 50 %.
- 8) Minimální počty výstupů definovaných metodikou stanovuje pro asistenty ve výzkumu, pracovníky ve výzkumu – postdoktorandy, odborné pracovníky ve výzkumu, samostatné výzkumné pracovníky a vedoucí výzkumné pracovníky vedoucí pracoviště se souhlasem děkana individuálně, přiměřeně oblasti působení.
- 9) Výstupy uvedené v předchozím odstavci mohou být nahrazeny jinými typy výsledků podle metodiky. O uznání rozhoduje děkan na základě návrhu vedoucího ústavu, výzkumného centra nebo jiné organizační jednotky, do níž je pracovník zařazen.
- 10) Pokud se pracovník podílí na vzniku výsledků podle metodiky v roli spoluautora, vyjadřuje se jeho mentální podíl v procentech.
- 11) Pracovník realizující uměleckou činnost je povinen zveřejňovat její výsledky formou výstupů (originální umělecké dílo nebo výkon, nové umělecké dílo nebo výkon) dle kategorií Registru uměleckých výsledků (dále RUV) uvedených v Příloze č. 2 této směrnice. Výstupy musí souviset se zaměřením jeho pedagogické činnosti a akreditovaných studijních programů, na jejichž realizaci se podílí a s odborným zaměřením příslušného ústavu či jiného pracoviště fakulty. Výjimky schvaluje děkanka na základě žádosti vedoucího ústavu.
- 12) Pro jednotlivé kategorie pracovníků byly stanoveny následující minimální roční počty výstupů dle pravidel RUV, přičemž se hodnotí průměrem za poslední tři roky:
- a) odborný asistent – minimální roční zisk 15 bodů RUV,
b) docent, profesor – minimální roční zisk 25 bodů RUV.
- 13) Další tvůrčí činnost pracovníků v oblasti umění:
- a) vědecká a výzkumná činnost s výstupy podle metodiky,
b) dramaturgická, produkční, technická, editorská či audiovizuální spolupráce s významnými kulturními institucemi/festivaly průběžně probíhající,
c) spolupráce na ochraně revitalizaci audiovizuálního dědictví ČR a regionu,
d) další aktivity.
- 14) Výstupy uvedené v odstavci 7. mohou být nahrazeny jinými srovnatelnými výstupy, zejména podle odstavce 12 a). O uznání rozhoduje děkan na základě návrhu vedoucího ústavu, výzkumného centra nebo jiné organizační jednotky.
- 15) Za excelentní výsledky tvůrčí činnosti se považuje realizace výstupů vědecké a výzkumné činnosti definovaných metodikou se jedná zejména o:
- a) výsledky J_{imp} publikovaných ve významných impaktovaných periodických (časopisy indexované v databázi Web of Science (WoS) mezi horních 10 % v seznamu periodik daného oboru,
b) vybrané výsledky hodnocení v Modulu 1 metodiky, které získají hodnocení 1 nebo 2,
c) patenty a výsledky aplikovaného výzkumu, na jejichž základě bude uzavřena smlouva využití s externím subjektem, s licenci alespoň ve výši 300 tisíc Kč (nebo ekvivalentu v cizí měně),
d) výsledkům hodnoceným v RUV stupněm AKX, AKY, AKZ, ALX, AMX.

- 16) Pracovník realizuje v rámci tvůrčí činnosti projektové aktivity v oblasti základního nebo aplikovaného výzkumu, zejména
- podává vědecko-výzkumné projekty do soutěží národních agentur,
 - získává vědecko-výzkumné projekty v soutěžích národních agentur,
 - podává mezinárodní vědecko-výzkumné projekty do soutěží zahraničních poskytovatelů,
 - získává mezinárodní vědecko-výzkumné projekty od zahraničních poskytovatelů,
 - řeší národní a mezinárodní projekty.
- 17) Pracovník na pozicích odborný asistent, docent nebo profesor má povinnost podílet se v období 3 let na realizaci vždy alespoň jednoho projektu základního, aplikovaného nebo smluvního výzkumu hrazeného ze zdrojů mimo univerzitu.
- 18) Stupeň zapojení pracovníka do realizace projektů dle odstavce 15 a 16 odpovídá jeho pracovnímu zařazení a je zpravidla následující:
- asistent, odborný asistent – člen řešitelského týmu,
 - docent, profesor – řešitel, spoluřešitel.
- 19) Povinnost pracovníka podle odstavce 16 může být kompenzována nadstandardními výsledky v tvůrčí (vědecké a výzkumné, umělecké) činnosti, zejména publikačními nebo jinými výstupy s definovaným druhem výsledku podle metodiky nebo zařazenými a hodnocenými v RUV. O kompenzaci realizace projektové činnosti jinou formou výstupů rozhoduje děkan na návrh vedoucího ústavu, výzkumného centra nebo jiné organizační jednotky, do níž je pracovník zařazen.
- 20) Dalšími výsledky tvůrčí činnosti jsou např.
- citace v mezinárodních databázích dle bibliometrické analýzy (WoS, Scopus ad.) za kalendářní rok předcházející hodnocení,
 - výstupy, které nejsou definovány v metodice nebo RUV, zejména:
 - příspěvky v odborných sbornících neevidovaných dle metodiky,
 - podíl na realizaci výstav bez kritického katalogu,
 - audiovizuální výstupy,
 - výsledky expertní činnosti (publikované nebo nepublikované).
- 21) O uznání výstupů uvedených v odstavci 19 b) rozhoduje děkan na základě odůvodněného návrhu vedoucího ústavu, výzkumného centra nebo jiné organizační jednotky, do níž je pracovník zařazen.
- 22) Pracovník je povinen evidovat výsledky své tvůrčí činnosti v aktuální databázi SU a připravovat je pro vykazování v celostátních databázích (RIV, RUV). V případě kolektivního výsledku zodpovídá za evidenci garant výsledku; pokud není v zaměstnaneckém poměru ke SU, pak v pořadí první spoluautor – zaměstnanec SU.

Čl. 8

Řídící a organizační činnost

- Jedná se o aktivity, které vykonává pracovník pro ústav/institut, výzkumné centrum, fakultu či SU.
- Řídící činností je zejména výkon funkcí:
 - děkan,
 - předseda akademického senátu fakulty,
 - proděkan,
 - vedoucího ústavu, zástupce vedoucího ústavu.
- Organizační činností je zejména výkon funkcí:
 - garant studijního programu,
 - předseda poradního orgánu ustaveného děkanem,

- c) vědecký tajemník ústavu,
- d) ústavní koordinátor programu Erasmus⁺,
- e) řídicí pracovník rozvojového projektu.

Čl. 9

Další činnost

- 1) Další činností se rozumí aktivity k podpoře plnění vzdělávací, tvůrčí a další činnosti fakulty a SU ve vztahu k jiným vysokým školám, výzkumným a uměleckým institucím, profesní a společenské praxi, v oblasti popularizace a prezentace výsledků tvůrčí činnosti a dalších aktivit souvisejících s tzv. „třetí rolí“ univerzity.
- 2) Mezi další činnost náleží zejména:
 - a) zapojení do rozvojových projektů fakulty a SU,
 - b) členství ve vědeckých radách ostatních vysokých škol a fakult.
 - c) členství v orgánech reprezentace VŠ dle § 92 zákona č. 111/1998,
 - d) členství v oborových radách mimo SU,
 - e) členství v nadnárodních, národních a regionálních odborných sdruženích,
 - f) členství v odborných společnostech, orgánech externích organizací,
 - g) členství v redakčních radách recenzovaných časopisů,
 - h) výkon funkce vedoucího nebo výkonného redaktora odborného recenzovaného periodika nebo sborníku evidovaného dle metodiky,
 - i) výkon funkce redaktora odborné knihy,
 - j) organizační aktivity v rámci externí spolupráce.
 - k) organizace a uspořádání kongresu, symposia, konference workshopu, výstavy ve spolupráci s externími subjekty,
 - l) organizace spolupráce se základními a středními školami, včetně organizace olympiád a letních škol,
 - m) propagační a popularizační aktivity fakulty,
 - n) jiné činnosti přispívající k odborným výsledkům a dobrému jménu fakulty.

Čl. 10

Zahraniční spolupráce a činnost fakulty

- 1) Součástí pracovního úvazku pracovníka a předpokladem kvalifikačního růstu je podíl na různých formách zahraniční spolupráce a internacionalizace činnosti fakulty, jejího zapojení do mezinárodních sítí a organizací vysokých škol.
- 2) Pracovník se v rámci krátkodobých stáží, výměnných pobytů (program Erasmus⁺ apod.) či dlouhodobějších pobytů na partnerských institucích zapojuje do pedagogické a tvůrčí činnosti.
- 3) Pracovník v kategorii odborný asistent, docent a profesor se podílí i na dalších formách mezinárodní spolupráce, zvláště na podávání a realizaci mezinárodních projektů. Dále se podílí na mezinárodní spolupráci formou členství ve vědeckých a redakčních radách, přípravě společných mezinárodních publikací a časopisů apod.
- 4) Pracovníci se dle svých předpokladů a podle potřeby podílí na výuce odborných předmětů v cizím jazyce.

Čl. 11

Hodnocení a evaluace

- 1) Pracovní výsledky pracovníků a jejich kariérní růst v souladu s kariérním řádem jsou pravidelně hodnoceny.
- 2) Hodnocení tvůrčí činnosti pracoviště se provádí nejméně jednou za pět let.
- 3) Každoročně probíhá evaluace výsledků činnosti pracovníků, která vychází z druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a požadavky na pedagogickou, tvůrčí, řídicí, organizační a další činnosti nastavenou touto směrnicí.
- 4) Pravidelné hodnocení zaměstnanců je nástrojem personálního řízení. Předmětem hodnocení kariérního růstu pracovníků je posouzení jejich kariérního postupu v oblasti akademické kvalifikace, a to zejména ve vztahu k délce trvání stávajícího funkčního zařazení pracovníka, a případně stanovení dalších cílů jeho kariérního růstu.
- 5) Hodnocení a evaluace podle odstavců 1 až 3 může probíhat zejména prostřednictvím
 - a) zasedání příslušného pracoviště spojeného s prezentací dosažených výsledků hodnocených pracovníků,
 - b) vyhodnocováním osobních plánů rozvoje (kariérních plánů) dotyčných pracovníků,
 - c) sledování a následného vyhodnocování pracovního výkonu nebo stanovených výkonových ukazatelů činnosti pracovníka.
- 6) Výsledky hodnocení pracovních výsledků jsou k dispozici hodnocenému pracovníkovi, který má možnost se k nim vyjádřit, vedení součásti a vedení SU.
- 7) Nedílnou součástí hodnocení pracovních výsledků pracovníků je každoroční evaluace jejich pedagogické, tvůrčí, řídicí, organizační a další činnosti a kariérního růstu.
- 8) Za účelem evaluace podle čl. 5 a čl. 11 předkládá pracovník příslušnému vedoucímu ústavu, výzkumného centra nebo jiné organizační jednotky
 - a) plán činností pro příslušný kalendářní rok, k němuž se vyjadřuje vedoucí ústavu,
 - b) výkaz činností za příslušný akademický rok, k němuž se vyjadřuje vedoucí ústavu v souladu s čl. 11, odst. 14.
- 9) Vedoucí ústavu provádí na základě výkazu činností a dalších průběžných poznatků evaluaci pedagogické, tvůrčí, řídicí, organizační a další činnosti pracovníků ústavů v rozsahu a kvalitě stanovených pracovní náplní, plánem činností a touto směrnicí.
- 10) Při hodnocení pedagogické činnosti pracovníků se přihlíží ke kvantitativní i kvalitativním aspektům.
- 11) K výsledkům hodnocení výuky studenty se při hodnocení dle čl. 11, odst. 3 přihlíží přiměřeně.
- 12) K průběžnému sledování pedagogické činnosti pracovníka (přímá výuka formou vedení přednášek, seminářů, cvičení, plenérů, externích konzultací, zapojení do organizování praxe, nepřímá výuka on-line, zkoušení ad.) slouží vedoucímu ústavu nebo jemu pověřenému pracovníkovi
 - a) údaje o studijní agendě v aktuálním elektronickém informačním systému používaném fakultou, rozpis výuky formou elektronických rozvrhů ad.
 - b) hospitace neboli účast vedoucího ústavu na výuce daného předmětu,
 - c) jiné formy zjišťování relevantních informací.
- 13) Za účelem evaluace pracovních výsledků pracovníků mohou být vnitřním předpisem fakulty stanoveny kvantitativní ukazatele.
- 14) Výsledky evaluace pracovníků dle čl. 11, odst. 3 předkládá ve stanoveném termínu vedoucí ústavu děkanovi formou souhrnné stručné zprávy spolu s výkazy činnosti jednotlivých

pracovníků s jeho vyjádřením k relevanci činností uvedeným ve výkazu v souladu s funkčním zařazením pracovníka a touto směrnicí.

- 15) V případě neuspokojivých výsledků v pracovní činnosti nebo kariérním růstu pracovníka předloží vedoucí ústavu děkanovi návrh opatření a lhůtu k jejich naplnění.
- 16) Členové vedení fakulty provedou na pokyn děkana a pod vedením jím určeného člena vedení, nejméně však jednou za rok, kontrolu evaluace výsledků pedagogické, tvůrčí, organizační, řídicí a další činnosti pracovníků, řídicí činnosti pracovníků vedoucích ústavů a dalších pracovišť a vyjádří se k navrženým opatřením ze strany vedoucích ústavů.
- 17) Neuspokojivé pracovní výsledky v oblasti pedagogické a tvůrčí činnosti nebo nesplněné kvalifikační předpoklady mohou být důvodem k rozvázání pracovního poměru při respektování podmínek stanovených zákoníkem práce.

Čl. 12

Podpora tvůrčí činnosti

- 1) Jedním z cílů fakulty je podporovat tvůrčí činnost pracovníků, a to zejména těmito formami:
 - a) možností snížení základního rozsahu pedagogické činnosti v případě nadstandardních výsledků v oblasti tvůrčí činnosti,
 - b) možností zvýšení výkonnostního příplatku v případě nadstandardních výsledků v oblasti tvůrčí činnosti,
 - c) vyplacením mimořádných odměn za dosažení excelentních výsledků v některé z tvůrčích činností,
 - d) vyplacením mimořádných odměn za získání vědecko-výzkumných a mezinárodních projektů.
- 2) Formy podpory tvůrčí činnosti podle předcházejícího odstavce přiznává děkan na návrh vedoucího ústavu na základě výsledků evaluace pracovníků za předcházející rok.
- 3) Mimořádné odměny v oblasti podpory tvůrčí činnosti mohou být dále přiznány na základě:
 - a) Směrnice rektora 6/2018 za publikace v impaktovaných časopisech,
 - b) Směrnice rektora 2/2019 k odměnám pro řešitele grantů,
 - c) získání vědecko-výzkumných projektů mimo projekty uvedené ve Směrnici rektora 2/2019 nebo smluvního výzkumu nebo smluvních prostředků na VaVaI z neveřejných zdrojů, pokud to umožňují pravidla příslušných projektů nebo smluv, a to na základě níže uvedených podmínek:
 1. odměny budou vypláceny v závislosti na objemu prostředků získaných z externích zdrojů (nejedná se o interní projekty a granty SU),
 2. výše odměny je úměrná objemu získaných prostředků, které nejsou financovány ze spoluúčasti fakulty a které nejsou dále převedeny spoluřešitelům a budou použity pro tvůrčí činnost fakulty,
 3. podmínkou pro vyplacení odměn je zahrnutí „doplňkových (režijních) nákladů“ v maximální povolené výši dle podmínek příslušného poskytovatele dotace,
 4. při dodržení podmínek bude řešitelům stanovena odměna ve výši 5 % získaných prostředků po odpočtu spolufinancování, maximálně však ve výši 100.000,- Kč,
 5. návrh na výši a rozdělení odměn včetně odůvodnění připravuje řešitel projektu, a to na základě rozhodnutí o schválení realizace projektu a přidělení příslušných prostředků ze strany poskytovatele,
 6. o rozdělení a vyplacení odměn rozhoduje děkan.

Čl. 13

Podpora kvalifikačního růstu

- 1) Cílem podpory kvalifikačního růstu je vytvářet ze strany fakulty příznivé pracovní podmínky vedoucí ke kvalifikačnímu růstu.
- 2) Mezi nástroje pro podporu personálního rozvoje pracovníků patří zejména:
 - a) Možnost uzavřít dohodu o zvyšování kvalifikace při realizaci doktorského studia. Pracovníkům s uzavřenou kvalifikační dohodou může být snížena základní výuková povinnost na úroveň pozice odborného asistenta. Tuto dohodu lze uzavřít na základě žádosti pracovníka, která je opatřena vyjádřením vedoucího ústavu a předkládá se děkanovi. Uzavřením kvalifikační dohody se pracovníci zavazují setrvat na fakultě zpravidla 5 let po ukončení doktorského studia.
 - b) Poskytnutí tvůrčího volna dle § 76 zákona o vysokých školách pro pracovníky na pozici odborný asistent nebo docent, zejména pro získání habilitace nebo jmenování profesorem. O udělení tvůrčího volna rozhoduje děkan a pracovníku s pracovní smlouvou na plný úvazek může být poskytnuto v délce trvání maximálně šesti měsíců jedenkrát za sedm let, nebrání-li tomu závažné okolnosti týkající se plnění úkolů fakulty. Tvůrčí volno pro zvyšování kvalifikace se uděluje na základě žádosti pracovníka, která je opatřena vyjádřením vedoucího ústavu a předkládá se děkanovi s těmito náležitostmi:
 1. předložení záměru habilitačního či jmenovacího řízení s uvedením oblasti vzdělávání a instituce, na které bude toto řízení realizováno,
 2. předložení přehledu výzkumných aktivit a publikací, jejichž naplnění povede prokazatelně k zahájení habilitačního nebo jmenovacího řízení v pevně stanoveném termínu, v žádosti musí být dále uvedeno, že žadatel splňuje minimálně 80 % požadavků příslušné instituce.
- 3) Vytváření zázemí pro práci, zejména harmonizací a vyvážeností tvůrčí a pedagogické činnosti pracovníků a podporou zabezpečení vybavení pracovišť v souladu se současnou úrovní a trendy.
- 4) Mezi přímé nástroje pro podporu personálního rozvoje pracovníků patří zejména
 - a) podpora zvyšování jazykových kompetencí,
 - b) podpora prohlubování kvalifikace v oblasti odborných a manažerských dovedností potřebných pro výkon práce v rámci své pracovní náplně,
 - c) podpora zvyšování kvalifikace v souvislosti s plánovaným kariéřním růstem.

Čl. 14

Závěrečná ustanovení

- 1) Vydáním této směrnice se ruší platnost Směrnice děkana č. 1/2020.
- 2) Tato směrnice nabyvá platnosti dnem podpisu a účinnosti dnem zveřejnění.

V Opavě, dne 05. 01. 2023



prof. PhDr. Irena Korbelářová, Dr.
děkanka

| | |
|--|--|
| Součást univerzity: Filozoficko-přírodovědecká fakulta v Opavě | Filozoficko-přírodovědecká fakulta v Opavě |
| Označení: | Směrnice děkana |
| Číslo: | 1/2023 |
| Název normy: | K vymezení a hodnocení pedagogické, tvůrčí, řídicí, organizační a další činnosti akademických, vědeckých a pedagogických pracovníků Filozoficko-přírodovědecké fakulty Slezské univerzity v Opavě |
| Schvaluje: | prof. PhDr. Irena Korbelařová, Dr. |
| Derogace: | Směrnice děkana 1/2020. |
| Platnost od: | 05. 01. 2023 |
| Účinnost od: | 05. 01. 2023 |
| Datum vydání: | 05. 01. 2023 |
| Vydává: | děkan fakulty |
| Zpracoval: | prof. PhDr. Irena Korbelařová, Dr. |
| Spolupracoval: | doc. PhDr. Gabriela Rykalová, Ph.D. |
| Počet stran: | 11 |
| Počet příloh: | 3 |
| Způsob zveřejnění: | Veřejná část internetových stránek |

Kategorie výsledků dle RIV

J_{imp} – původní/přehledový článek v recenzovaném odborném periodiku, který je obsažen v databázi Web of Science (dále jen WoS),

J_{sc} – původní/přehledový článek v recenzovaném odborném periodiku, který je obsažen v databázi SCOPUS

J_{ost} – původní / přehledový článek v recenzovaném odborném periodiku, které nespadá do žádné z výše uvedených skupin.

Odborná kniha – prezentuje původní výsledky výzkumu, které byly uskutečněny autorem knihy nebo autorským týmem, jehož byl autor členem, neperiodická odborná publikace o rozsahu alespoň 50 tištěných stran vlastního textu bez fotografických, obrazových, mapových apod. příloh vydaná tiskem nebo elektronicky a recenzovaná alespoň jedním obecně uznávaným odborníkem z příslušného oboru formou lektorského posudku.

Kapitola v odborné knize

Stat' ve sborníku – sborník musí být evidován ve SCOPUS, databázi WoS, nebo je zvláštním číslem časopisu evidovaném ve WoS či SCOPUS,

Metodika – souhrn doporučených praktik a postupů schválených, certifikovaných nebo akreditovaných kompetenčně příslušným orgánem veřejné správy,

Specializovaná mapa s odborným obsahem – syntéza kartograficky nebo prostřednictvím GIS vyjádřených bodových, plošných, prostorových a případně i časových informací (4D) a jejich souvislostí, získaných na podkladě výzkumu určitého území nebo trojrozměrného objektu.

Souhrnná výzkumná zpráva – shrnuje výsledky řešení projektu a vyjadřuje se k naplnění stanovených cílů projektu a musí být poskytovatelem vyžádána nebo potvrzena protokolem o převzetí výsledku ze strany objednatele,

Software – program či soubor strojových instrukcí sloužící k zajištění chodu počítače nebo jiného hardwaru, přinášející takový prvek novosti a pokroku do oblasti počítačových programů, které znamenají zvýšení objemu znalostí.

Audiovizuální tvorba – shrnuje původní výsledek výzkumu, vývoje a inovací, umělecké činnosti, které byly uskutečněny autorem nebo týmem, jehož byl autor členem; jedná se o elektronické dokumenty (tj. dokumenty vydané pouze ve formě čitelné prostřednictvím příslušného technického zařízení, např. dokumenty vydané pouze na CD / DVD, dokumenty dostupné pouze prostřednictvím internetu nebo webová prezentace).

Další výsledky dle platné metodiky.

PŘÍLOHA č. 2:

Kategorie výsledků dle RUV

AKX – Originální umělecké dílo nebo výkon zásadního a objevného významu; umělecké dílo či výkon velkého rozsahu; mezinárodní kontext

AKY – Originální umělecké dílo nebo výkon zásadního a objevného významu; umělecké dílo či výkon velkého rozsahu; celostátní kontext

AKZ – Originální umělecké dílo nebo výkon zásadního a objevného významu; umělecké dílo či výkon velkého rozsahu; regionální kontext

ALX – Originální umělecké dílo nebo výkon zásadního a objevného významu; umělecké dílo či výkon středního rozsahu; mezinárodní kontext

Kategorie dle segmentů

1. Segment Výtvarná umění

Segment Výtvarná umění se specificky dělí na dva postsegmenty (Výtvarné umění, Restaurování).

- A** Instalace uměleckého díla; realizace nového uměleckého díla či zakázky; návrh uměleckého díla či zakázky; realizace restaurátorského zásahu zásadního a objevného významu
- B** Instalace uměleckého díla; realizace nového uměleckého díla či zakázky; návrh uměleckého díla či zakázky; realizace restaurátorského zásahu přinášející významná nová řešení
- C** Instalace uměleckého díla; realizace nového uměleckého díla či zakázky; návrh uměleckého díla či zakázky; realizace restaurátorského zásahu rozvíjející současné trendy
- A** Instalace uměleckého díla; realizace nového uměleckého díla či zakázky; návrh uměleckého díla či zakázky; realizace restaurátorského zásahu obsahující rozvojový potenciál
- K** Samostatná autorská výstava (od 300 m² výstavní plochy); realizace nového uměleckého díla či zakázky velkého rozsahu; realizace restaurátorského zásahu velkého rozsahu
- L** Samostatná autorská výstava menšího rozsahu (do 300 m² výstavní plochy) nebo zásadní účast na kolektivní výstavě (od 500 m² souhrnné výstavní plochy); realizace nového uměleckého díla či zakázky středního rozsahu; návrh nového uměleckého díla či zakázky středního rozsahu; realizace restaurátorského zásahu středního rozsahu
- M** Účast na kolektivní výstavě (do 500 m² souhrnné výstavní plochy); realizace nového uměleckého díla či zakázky malého rozsahu; realizace restaurátorského zásahu malého rozsahu

2. Segment Audiovize

Segment audiovize umožňuje zadávání níže definovaných tvůrčích a organizačních pracovníků výrobního štábu audiovizuálního díla, které vzniklo v profesionálním režimu.

- A** Nové umělecké dílo nebo výkon zásadního a objevného významu
- B** Nové umělecké dílo nebo výkon přinášející významná nová řešení
- C** Nové umělecké dílo nebo výkon rozvíjející současné trendy
- D** Nové umělecké dílo nebo výkon obsahující rozvojový potenciál
- K** Umělecký výkon v rámci dlouhometrážního díla
- L** Umělecký výkon v rámci středometrážního díla
- M** Umělecký výkon v rámci krátkometrážního díla

Obecné typy a charakterizace akcí/festivalů/institucí segmentu Audiovize

- X** Umělecké dílo nebo výkon realizovaný a/či reflektovaný v mezinárodním kontextu
- Y** Umělecké dílo nebo výkon realizovaný a/či reflektovaný v celostátním kontextu
- Z** Umělecké dílo nebo výkon realizovaný a/či reflektovaný v regionálním kontextu

Popis pracovního místa (VZOR)

| Zaměstnanec | |
|--|--|
| Jméno, příjmení, tituly | |
| Pracovní místo | |
| Součást univerzity | <i>rektorát nebo název konkrétní součásti</i> |
| Pracoviště (organizační jednotka) | <i>konkrétní organizační útvar, tj. úsek, oddělení, apod.</i> |
| Nadřízené pracovní místo | |
| Název pracovní funkce | |
| Mzdová třída | <i>mzdová třída příslušející danému pracovnímu místu podle níže popsané pracovní činnosti (výběr z rozpětí daného přílohou č. 1)</i> |
| Požadavky | |
| Stupeň vzdělání | <i>odpovídající výše uvedené mzdové třídě</i> |
| Obor vzdělání | <i>vyplní se, pokud je to pro dané pracovní místo nutné</i> |
| Další kvalifikační předpoklady a požadované způsobilosti (znalosti, dovednosti, osobní vlastnosti) | <i>specifické požadavky odpovídající níže popsané pracovní činnosti</i> |
| Stupeň znalosti cizího jazyka | <i>vyplní se, pokud je to pro dané pracovní místo nutné</i> |
| Požadované zkoušky | <i>vyplní se, pokud je to pro dané pracovní místo nutné</i> |
| Charakteristika pracovní činnosti | |
| <i>(stručný popis činností, úkolů a povinností, u akademických pracovníků včetně specifikace přímých pedagogických činností, které je zaměstnanec povinen vykonávat na pracovišti nebo na jiném dohodnutém místě, příp. i uvedení kategorie prací z pohledu zdravotní rizikovosti)</i> | |
| Pravomoci a odpovědnosti, zastupování | <i>uvede se např. pracovní místo, jehož činnost může konkrétní zaměstnanec v zastoupení vykonávat, příp. další oprávnění</i> |
| Vypracoval: | Převzal dne: |
| Dne: | Podpis: |
| | Podpis: |