



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**

FILOZOFICKO-
PŘÍRODOVĚDECKÁ
FAKULTA V OPAVĚ

Směrnice děkana č. 1/2020

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. 1/2020

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

Článek 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.

Článek 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 ani nepůsobí jako vedoucí bakalářských a diplomových prací nebo školitel studentů doktorského studia.
3. Pedagogickým pracovníkem se rozumí zaměstnanec, který vykonává v pracovním poměru na SU podle sjednaného druhu práce pouze pedagogickou činnost.
4. Vedením fakulty se rozumí děkan, proděkan a tajemník.
5. Pedagogickou činností se rozumí výuka v akreditovaných studijních programech a programech celoživotního vzdělávání uskutečňovaných fakultou.
6. Tvůrčí činností se rozumí vědecká a výzkumná, vývojová a inovační, umělecká 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, sympozií,

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.

Článek 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 2x prodloužit na dobu určitou.
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.
7. Kvalifikační požadavky pro jednotlivé pracovní pozice pracovníků:
 - a) Lektor – základním kvalifikačním požadavkem je ukončené magisterské vysokoškolské vzdělání.
 - b) Asistent – základním kvalifikačním požadavkem je ukončení magisterského vysokoškolského vzdělání a zahájení doktorského studia. Doktorské studium by mělo být ukončeno zpravidla do pěti let od zahájení, v odůvodněných případech může děkan udělit výjimku.
 - c) Odborný asistent – základním kvalifikačním požadavkem je dosažení vědecké hodnosti (Ph.D., Dr., CSc. 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.
 - d) Docent – základním kvalifikačním požadavkem je jmenování docentem.
 - e) Profesor – základním kvalifikačním požadavkem je jmenování profesorem.

Článek 4

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) lektor – pedagogická činnost 85 %, ostatní činnost 15 %,
 - b) asistent – pedagogická činnost 75 %, tvůrčí činnost 10 %, ostatní činnost 15 %,
 - c) odborný asistent – pedagogická činnost 50 %, tvůrčí činnost 30 %, ostatní činnost 20 %,
 - d) docent – pedagogická činnost 40 %, tvůrčí činnost 40 %, ostatní činnost 20 %,
 - e) profesor – pedagogická činnost 30 %, tvůrčí činnost 50 %, ostatní činnost 20 %.
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.

Článek 5

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:
 - a. přednáška v prezenční a kombinované formě,
 - b. seminář, cvičení, laboratorní a ateliérová výuka v prezenční a kombinované formě,
 - c. vedení odborné praxe,
 - d. 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 oponentování 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) asistent	16 hodin,
e) lektor	18 hodin.

Asistent s kvalifikační dohodou má základní týdenní výukovou povinnost na úrovni odborného asistenta.
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 ostatních činností.

Článek 6

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 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. 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.
9. Pokud se pracovník podílí na vzniku výsledků podle metodiky v roli spoluautora, vyjadřuje se jeho mentální podíl v procentech.
10. 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.
11. 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.
 12. 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.
 13. 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.
 14. Za excelentní výsledky tvůrčí činnosti se považuje realizace výstupů vědecké a výzkumné činnosti definovaných metodikou se jedná zejména o:
 - a) výsledky J_{imp} publikovaným 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 licencí alespoň ve výši 300 tisíc Kč (nebo ekvivalentu v cizí měně),
 - d) výsledkům hodnoceným v RUV stupněm AKX, AKY, AKZ, ALX, AMX.
 15. Pracovník realizuje v rámci tvůrčí činnosti projektové aktivity v oblasti základního nebo aplikovaného výzkumu, zejména
 - a) podává vědecko-výzkumné projekty do soutěží národních agentur,
 - b) získává vědecko-výzkumné projekty v soutěžích národních agentur,
 - c) podává mezinárodní vědecko-výzkumné projekty do soutěží zahraničních poskytovatelů,
 - d) získává mezinárodní vědecko-výzkumné projekty od zahraničních poskytovatelů,
 - e) řeší národní a mezinárodní projekty.
 16. 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.
 17. Stupeň zapojení pracovníka do realizace projektů dle odstavce 15 a 16 odpovídá jeho pracovnímu zařazení a je zpravidla následující:
 - a) asistent, odborný asistent – člen řešitelského týmu,
 - b) docent, profesor – řešitel, spoluřešitel.
 18. 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.
 19. Dalšími výsledky tvůrčí činnosti jsou např.
 - a) citace v mezinárodních databázích dle bibliometrické analýzy (WoS, Scopus ad.) za kalendářní rok předcházející hodnocení,
 - b) výstupy, které nejsou definovány v metodice nebo RUV, zejména:
 - a. příspěvky v odborných sbornících nevidovaných dle metodiky,
 - b. podíl na realizaci výstav bez kritického katalogu,
 - c. audiovizuální výstupy,
 - d. výsledky expertní činnosti (publikované nebo nepublikované).

20. 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.
21. 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.

Článek 7

Řídící a organizační činnost

1. Jedná se o aktivity, které vykonává pracovník pro ústav, fakultu či SU.
2. Řídící činností je zejména výkon funkcí:
 - a) děkan,
 - b) předseda akademického senátu fakulty,
 - c) proděkan,
 - d) vedoucího ústavu, zástupce vedoucího ústavu.
3. Organizační činností je zejména výkon funkcí:
 - a) garant studijního programu,
 - b) předseda poradního orgánu ustaveného děkanem,
 - c) vědecký tajemník ústavu,
 - d) ústavní koordinátor programu Erasmus⁺,
 - e) řídicí pracovník rozvojového projektu.

Článek 8

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.

Článek 9

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.

Článek 10

Hodnocení a evaluace

1. Pracovní výsledky pracovníků a jejich kariérní růst v souladu s kariérním řádem jsou pravidelně hodnoceny. Hodnocení se provádí v souvislosti s hodnocením tvůrčí činnosti pracoviště nejméně jednou za pět let, resp. nejméně jednou za dobu trvání pracovního poměru, pokud je pracovní poměr sjednán na dobu kratší.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. Výsledky hodnocení pracovních výsledků jsou k dispozici hodnocenému pracovníkovi, který má možnost se k nim vyjádřit, vedení součásti a vedení SU.
6. Nedílnou součástí hodnocení pracovních výsledků pracovníků je každoroční evaluace jejich pedagogické, tvůrčí, řídicí, organizační a další činnosti.
7. Za účelem evaluace podle čl. 4 odstavce 6 a 7 a čl. 10 odstavce 2 až 6 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. 10, odstavcem 14.
8. Vedoucí ústavu provádí na základě výkazu činností a dalších průběžných poznatků evaluaci pedagogické, tvůrčí, řídicí, organizační a další činností pracovníků ústavů v rozsahu a kvalitě stanovených pracovní náplní, plánem činností a touto směrnicí.
9. Při hodnocení pedagogické činnosti pracovníků se přihlíží ke kvantitativní i kvalitativním aspektům.
10. K výsledkům hodnocení výuky studenty se při hodnocení dle čl. 10, odstavce 6 přihlíží přiměřeně.
11. 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.
12. Za účelem evaluace pracovních výsledků pracovníků mohou být vnitřním předpisem fakulty stanoveny kvantitativní ukazatele.
 13. Výsledky evaluace pracovníků dle čl. 10, odstavce 2 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.
 14. V případě neuspokojivých výsledků činností dle čl. 10, odst. 13 předloží vedoucí ústavu děkanovi návrh opatření.
 15. 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.
 16. 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.

Článek 11

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:
 - a. odměny budou vypláceny v závislosti na objemu prostředků získaných z externích zdrojů (nejedná se o interní projekty a granty SU),
 - b. 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,
 - c. podmínkou pro vyplacení odměn je zahrnutí „doplňkových (režijních) nákladů“ v maximální povolené výši dle podmínek příslušného poskytovatele dotace,
 - d. při dodržení podmínek bude řešitelům stanovena odměna ve výši 5 % získaných prostředků po odpočtu spolufinancování, maximálně však ve výši 100.000,- Kč,

- e. 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,
- f. o rozdělení a vyplacení odměn rozhoduje děkan.

Článek 12

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:
 - a. předložení záměru habilitačního či jmenovacího řízení s uvedením oblasti vzdělávání a instituce, na které bude toto řízení realizováno,
 - b. 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 kariérním růstem.

Článek 13

Závěrečná ustanovení

1. Směrnice děkana nabývá platnosti dnem podpisu a účinnosti dnem zveřejnění.

Součást univerzity: Filozoficko-přírodovědecká fakulta v Opavě	Filozoficko-přírodovědecká fakulta v Opavě
Označení:	Směrnice děkana
Číslo:	1/2020
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 Korbelářová, Dr.
Derogace:	-
Platnost od:	1. 10. 2020
Účinnost od:	5. 10. 2020
Datum vydání:	1. 10. 2020
Vydává:	děkan fakulty
Zpracoval:	prof. PhDr. Irena Korbelářová, Dr.
Spolupracoval:	
Počet stran:	12
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.

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

PŘÍLOHA č. 3:

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>
Nadřazené 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: