

### Vyhláška ředitele č. 4/2013

Název:

Stanovení pravidel pro dlouhodobé hodnocení publikačního výkonu pracovníků IPS FSV UK

Účinnost: 1. 1. 2013

V Praze dne 20.12.2012

PhDr. Petr Jüptner, Ph.D.  
ředitel institutu

---

#### **I) Obecná ustanovení**

##### **Cíl hodnocení:**

- 1) Definovat minimální dlouhodobý publikační výkon vědecko-pedagogického pracovníka IPS a stanovit tento výkon za nutnou podmínku pokračování pracovního poměru, tj. umožnit vedení IPS prokázat, že určitý pracovník nedosahuje minimálního potřebného výkonu a na tomto základě umožnit zvážení případného ukončení jeho pracovního poměru, zejména s ohledem na přechod na smlouvy na dobu neurčitou.
- 2) Poskytnout jednotlivým pracovníkům IPS zpětnou vazbu ohledně jejich publikačního výkonu.
- 3) Zvýšit publikační výkon IPS jako instituce.

##### **Cílem hodnocení není:**

#### **1) Měřit souhrnný výkon pracovníka v rámci všech možných aktivit jeho činnosti (výzkum, výuka, granty, spolupráce se zahraničím, apod.)**

Cílem Dlouhodobého hodnocení je pouze definovat minimální dlouhodobý publikační výkon s ohledem na pokračování pracovního poměru, přičemž nepublikační výsledky jsou hodnoceny v rámci dalších systémů hodnocení (Krátkodobé hodnocení, Hodnocení povinností vyplývajících z Popisů práce – viz níže).

#### **2) Kvantifikovat výkon pracovníka**

Rozlišení kategorií A-C slouží ke zvýšení motivace pracovníků dosahovat excelentních výsledků a k odlišení míry kvality v rámci jinak velmi heterogenní kategorie A-C.

Body přiřazené jednotlivým výstupům nemají vyjadřovat skutečnou hodnotu těchto výstupů, ale spíše jejich kvalitativní odlišnost. Bodové hodnoty jsou tedy jen přibližné či orientační a mají zajistit některé možnosti, kterých by šlo obtížně dosáhnout v rámci čistě kvalitativního hodnocení. Mezi tyto možnosti patří možnost zařazení do vyšší kategorie hodnocení na základě vyššího počtu výsledků nižší hodnoty (sečtením získaných bodů) nebo zohlednění vyššího počtu autorů nebo částečného úvazku (dělba a násobení bodů).

### **3) Přeřazovat na základě výsledků hodnocení pracovníka z jedné mzdové kategorie do jiné, upravovat jakýmkoliv způsobem mzdu pracovníka**

Dlouhodobé hodnocení k tomuto neslouží, k upravování mzdy pracovníka nebo k jeho případnému přeřazení do jiné mzdové třídy slouží další systémy hodnocení (viz níže).

## **Návaznost na další systémy hodnocení IPS:**

### **1) Krátkodobé (pololetní) hodnocení**

V rámci Krátkodobého hodnocení jde o hodnocení krátkodobého a souhrnného výkonu daného pracovníka a důsledkem hodnocení je výše mzdy (odměny, osobního ohodnocení). Naopak v rámci Dlouhodobého hodnocení jde o hodnocení toho, zda daný pracovník dosahuje minimálního dlouhodobého publikačního výkonu, kterého by měl vědecko-pedagogický pracovník působící na IPS periodicky dosahovat, a důsledkem je pokračování pracovního poměru.

### **2) Hodnocení na základě Popisů práce**

Vedení IPS (ředitel, vedoucí kateder) může provádět i periodické hodnocení jednotlivých pracovníků na základě toho, zda plní povinnosti, které mají stanoveny v Popisech práce. Tyto povinnosti odrážejí akademické hodnosti jednotlivých pracovníků (profesor, docent, odborný asistent, ...) nebo jejich zařazení do mzdových kategorií UK (AP1, AP2, ...). Naopak Dlouhodobé hodnocení definuje minimální výkon, který by měl plnit jakýkoliv pracovník bez ohledu na svou akademickou hodnost nebo mzdové zařazení.

## **Hodnocená skupina:**

Všichni pracovníci IPS zařazení jako odborný asistent, docent nebo profesor a zapojení do výzkumných aktivit IPS

## **Hodnotící období:**

3 roky

## **Důsledky hodnocení:**

Zařazení do kategorie D se považuje za neplnění pracovních povinností a může být důvodem k ukončení pracovního poměru.

Zařazení do kategorií A, B a C nemá přímý důsledek pro pokračování pracovního poměru a slouží ke zvýšení motivace pracovníků dosahovat excelentních výsledků a k odlišení míry kvality v rámci jinak velmi heterogenní kategorie A-C.

## **Provádění hodnocení:**

Hodnocení provádí na základě kritérií Dlouhodobého hodnocení komise složená z představitelů IPS (ředitel, zástupce ředitele, vedoucí kateder) a zástupce vedení fakulty (např. proděkan pro vědu), která může v případě umístění pracovníka v kategorii D – s přihlédnutím k jeho celkovému výkonu za hodnocené období – dát podnět ke zvážení ukončení pracovního poměru daného pracovníka.

## **II) Kategorie a bodové hodnoty hodnocených výstupů<sup>1) 2)</sup>**

<b>A1. Monografie v prestižním zahraničním nakladatelství</b> (nakladatelství typu <i>Cambridge University Press</i> nebo <i>Oxford University Press</i> )	3 body
<b>A2. Článek v prestižním impaktovaném časopise</b> (časopis zařazený v databázi <i>Web of Science</i> v první polovině oborového žebříčku)	3 body
<b>B1. Monografie v zahraničním nakladatelství</b> (monografie splňující kritéria definovaná Radou vlády pro VaV)	2 body
<b>B2. Monografie v českém nakladatelství vědecké literatury</b> (monografie splňující kritéria definovaná Radou vlády pro VaV)	2 body
<b>B3. Článek v impaktovaném časopise</b> (časopis zařazený v databázi <i>Web of Science</i> v druhé polovině oborového žebříčku)	2 body
<b>B4. Článek v recenzovaném časopise zařazeném v mezinárodních databázích</b> (časopis zařazený v databázi <i>SCOPUS</i> nebo <i>ERIH</i> )	2 body
<b>C1. Monografie v jiném českém nakladatelství</b> (monografie splňující kritéria definovaná Radou vlády pro VaV)	1 bod
<b>C2. Článek v českém recenzovaném časopise</b> (časopis zařazený na seznamu recenzovaných periodik sestávaném Radou vlády pro VaV)	1 bod

### **Poznámky:**

1) Zahrnují se pouze výstupy vykázané do RIVu za IPS.

2) Pokud má výstup více autorů, autorovi se započítává pouze taková výše bodů odpovídající jeho autorskému podílu (např. u článku nebo monografie se dvěma autory 1/2 normální bodové hodnoty). Hlavnímu autorovi (editorovi) kolektivní monografie se započítávají body odpovídající pouze jeho skutečnému autorskému podílu (např. jako autorovi úvodu, závěru, případně další samostatné kapitoly/kapitol).

### **III) Výsledné kategorie Dlouhodobého hodnocení**

Výsledkem Dlouhodobého hodnocení je zařazení jednotlivých pracovníků do kategorií A-D tohoto hodnocení. Všechny body získané za hodnocené výstupy se přitom sčítají následujícím způsobem:<sup>1)</sup>

**Kategorie A** – 3 a více bodů

**Kategorie B** – 2-2,9 bodů

**Kategorie C** – 1,0-1,9 bodů

**Kategorie D** – méně než 1 bod

Poznámka:

1) Počet získaných bodů se dělí velikostí úvazku. Podmínkou však je, že zahrnuté publikace byly vykázány pouze na IPS.