

Kód:	SR/23/2019
Druh:	SMĚRNICE REKTORA
Název:	Hodnocení a řízení rozvoje pedagogických, tvůrčích, řídicích a dalších činností akademických a vědeckých pracovníků UTB
Organizační závaznost:	Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Datum vydání:	2. 10. 2019
Účinnost od:	2. 10. 2019
Vydává:	Rektor
Zpracoval:	Rektor, prorektor pro kvalitu, prorektorka pro vnitřní a vnější vztahy
Spolupracoval:	Knihovna UTB, Oddělení vnitřního auditu, Referát prorektora pro kvalitu, Referát prorektora pro tvůrčí činnosti, Právní oddělení
Počet stran:	10
Počet příloh:	4
Rozdělovník:	proreктоři, děkani fakult, předseda AS UTB, předsedové AS fakult, proděkani pro tvůrčí činnosti, proděkani pro pedagogickou činnost, ředitelé součástí, akademičtí pracovníci
Podpis oprávněné osoby:	prof. Ing. Vladimír Sedlařík, Ph.D. v. r.

ČÁST PRVNÍ

ÚVOD

Tato směrnice definuje základní postupy pro hodnocení pracovní činnosti všech akademických a vědeckých pracovníků podílejících se na pedagogických, tvůrčích, řídicích a dalších činnostech Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně (dále jen „UTB“).

Článek 1

Obecné zásady

- (1) Pracovníkem se v rámci této směrnice rozumí všichni akademičtí a vědečtí pracovníci podílející se na pedagogických, tvůrčích, řídicích a dalších činnostech UTB, kteří jsou uvedeni ve Mzdovém předpise UTB (tzn. např. i lektori), pokud není blíže specifikováno jinak.
- (2) Pracovní kapacita je vyjádřena jednotkou „pracovní bod“ (dále jen „PB“).
- (3) Rozsah „ročního objemu pracovní kapacity“ (dále jen „ROPK“) pracovníka je stanoven na 1000 PB.
- (4) U pracovníků s délkou týdenní pracovní doby na UTB kratší než je stanovená týdenní pracovní doba podle § 79 zákoníku práce, se ROPK snižuje úměrně délce týdenní pracovní doby na UTB. Analogicky se postupuje u pracovníků, kteří na UTB pracují méně jak jeden rok.
- (5) Rozsah a strukturu pracovních povinností podle odstavce 7 pro jednotlivé ústavy/centra/ateliéry, event. pro pracovníky, určuje vedoucí pracovník součásti (tj. děkan fakulty nebo ředitel vysokoškolského ústavu), nebo organizační jednotky UTB (tj. ředitel výzkumného centra). Pokud se v této směrnici uvádí pojem „součást“, rozumí se tím fakulta,

vysokoškolský ústav nebo výzkumné centrum. Pokud se v této směrnici uvádí „děkan“, vykonává jeho pravomoci v rámci této směrnice i ředitel vysokoškolského ústavu nebo ředitel výzkumného centra. Pokud se v této směrnici uvádí pojem „ředitel“, rozumí se jím i vedoucí ateliéru/kabinetu.

- (6) Ředitel ústavu/centra/ateliéru na součásti zodpovídá děkanovi součásti za optimální stanovení efektivního využití pracovní kapacity všech pracovníků ústavu/centra/ateliéru/kabinetu.
- (7) Pracovní povinnosti akademických pracovníků jsou tvořeny aktivitami ve čtyřech hlavních skupinách činností:
 - pedagogických,
 - tvůrčích,
 - řídicích a organizačních,
 - dalších činností, které spadají do tzv. „třetí role“ univerzity.

Specifikace všech těchto činností je uvedena dále v části třetí až šesté této směrnice.

Pracovní povinnosti vědeckých pracovníků jsou tvořeny tvůrčí činností, řídicími a organizačními činnostmi a dalšími činnostmi.

- (8) Pracovní výkon pracovníka je hodnocen komplexně na základě výše uvedených skupin činností. Pro jeho kvantitativní vyjádření se používají PB, které jsou jednotlivým činnostem přiřazeny na základě kritérií stanovených touto směrnici nebo v níže specifikovaných případech prostřednictvím vnitřní normy součásti.
- (9) Pracovní výkon je hodnocen a řízen prostřednictvím hodnocení pracovníka, jehož výstupem je kariérní plán pracovníka. Jeho specifikace je uvedena v části dvě této směrnice.
- (10) V případě pracovníků s délkou týdenní pracovní doby na UTB 8 hodin nebo kratší (úvazek 0,2) je v kompetenci vedoucího pracovníka rozhodnout, zdali budou daní pracovníci hodnoceni dle kritérií této směrnice.
- (11) Řídicí a organizační činnosti a další činnosti nejsou pro všechny pracovníky povinné. V případě některých pracovníků může být výše podílů těchto činností i nulová, avšak celkový „ROPK“ musí zůstat zachován.
- (12) Doporučený podíl jednotlivých skupin činností u pracovníků je následující procento z celkového ROPK pracovníka:
 - pedagogické činnosti tvoří 40 %,
 - tvůrčí činnosti tvoří 40 %,
 - řídicí a organizační činnosti tvoří 10 %,
 - další činnosti tvoří 10 %z celkového ROPK pracovníka.
- (13) Součásti mohou na základě svých specifik nastavit odlišný podíl jednotlivých skupin činností na celkovém rozsahu pracovních činností, přičemž maximální rozsah takto upravených skupin činností je následující:
 - pedagogické činnosti - maximálně 80 % z celkového nastaveného ROPK pracovníka,
 - tvůrčí činnosti - maximálně 80 % z celkového nastaveného ROPK pracovníka,
 - řídicí a organizační činnosti - maximálně 80 % z celkového nastaveného ROPK pracovníka,
 - další činnosti - maximálně 30 % z celkového nastaveného ROPK pracovníka.

- (14) Pracovní výkon pracovníka v jednotlivých skupinách činností je hodnocen na základě principů IPN metodiky.¹ Pro každou z daných skupin činností bude stanoven vnitřní normou součástí normativ v PB určující výkon pracovníka v pěti stupních slovního hodnocení:
- Velmi nízký pracovní výkon, tj. plnění ROPK pracovníka v PB v příslušné skupině činností na 0-40 %.
 - Podprůměrný pracovní výkon, tj. plnění ROPK pracovníka v PB v příslušné skupině činností na 41-80 %.
 - Dobrý pracovní výkon, tj. plnění ROPK pracovníka v příslušné skupině činností na 81-120 %.
 - Nadprůměrný pracovní výkon, tj. plnění ROPK pracovníka v příslušné skupině činností na 121-160 %.
 - Výborný pracovní výkon, tj. plnění ROPK pracovníka v příslušné skupině činností na 161 % a více.
- (15) Veškeré údaje o hodnocení činností pracovníků jsou zaznamenávány do informačního systému UTB (dále jen „IS HAP“).

ČÁST DRUHÁ PROCES HODNOCENÍ

Článek 2

Proces hodnocení pracovníků

- (1) Hodnocení pracovníka probíhá nejméně s dvouletou periodicitou a je realizováno přímým vedoucím zaměstnancem pracovníka (dále jen „nadřízený“) v rámci osobního pohovoru, jehož výstupem je Kariérní plán pracovníka pro nadcházející akademický rok (viz Příloha č. 2 Kariérní plán pracovníka). Tento dokument s vyjádřením pracovníka je následně předán děkanovi.
- (2) Při hodnocení a přípravě kariérního plánu pracovníka bude zohledněna délka praxe, délka zaměstnaneckého poměru na UTB, výše týdenní pracovní doby a mateřská či rodičovská dovolená v posledních 3 letech.
- (3) Realizace osobního hodnotícího pohovoru je povinná pro všechny pracovníky. Časový odstup mezi pohovory je maximálně dvouletý. V případě žádosti pracovníka zaslané řediteli bude osobní pohovor realizován každoročně.
- (4) Kariérní plán definuje závazné pracovní cíle pro daného pracovníka pro období a rekapituluje plnění cílů za předcházející hodnocené období, včetně naplňování ROPK.
- (5) Pracovník má v rámci kariérního plánu možnost vyjádřit se k hodnocení ze strany nadřízeného a uvést důvody pro neplnění pracovních cílů za předcházející hodnocené období.
- (6) Pracovní cíle jsou stanoveny po vzájemné dohodě obou stran – nadřízeného a pracovníka, a jsou stvrzeny jejich podpisem v písemné verzi kariérního plánu.
- (7) Pro realizaci osobních pohovorů jsou nejpozději do 31. 5. daného roku nashromážděny podklady v jednotlivých oblastech činností pracovníka prostřednictvím IS HAP nebo systému evidence pracovní kapacity (viz Příloha č. 1 Evidence pracovní kapacity).
- (8) Hodnocení pracovníka na základě osobních pohovorů proběhne na součástech nejpozději do 30. 6. daného roku.

¹ Popis a výstupy IPN metodiky jsou dostupné na webových stránkách MŠMT: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/ipn-metodika-efektivni-system-hodnoceni-a-financovani>

- (9) Nejpozději do 31. 8. příslušného roku se uskuteční hodnocení ředitelů ústavů/center/ateliérů, které realizují děkani. Následně proběhne hodnocení děkanů ze strany rektora.
- (10) Předmětem hodnocení jsou činnosti definované v části třetí až šesté této směrnice a případně dále specifikované vnitřní normou součástí.
- (11) Výsledky hodnocení se promítnou do osobních příplatků pracovníků ke mzdě na další období. Principy stanovování osobních příplatků stanoví vnitřní norma součástí.
- (12) Neodůvodněné nenaplňování Kariérního plánu po dobu delší než 3 roky bude považováno za nesplnění požadavků, resp. neplnění povinností stanovených zaměstnavatelem a bude mít vliv na pracovní zařazení podle Mzdového předpisu UTB, případně další pracovněprávní důsledky.

ČÁST TŘETÍ HODNOCENÍ PEDAGOGICKÝCH ČINNOSTÍ

Článek 3

Rozsah a struktura pedagogických činností pracovníků

- (1) Vědečtí pracovníci se do pedagogického procesu zapojují podle rozhodnutí děkana.
- (2) Při stanovení rozsahu pedagogické činnosti pracovníků se vychází ze studijních plánů součástí pro příslušné formy studia v jednotlivých studijních programech pro daný akademický rok.
- (3) Vnitřní norma součástí stanovuje minimální rozsah pedagogických činností akademických pracovníků.
- (4) Vyučovací jednotka – rozvrhová hodina (dále jen „RH“) na UTB trvá 50 minut.
- (5) Časové hodnoty, kterými se jednotlivé pedagogické činnosti započítávají, jsou vyjádřeny v PB a zahrnují dobu na výkon činnosti, ale i dobu nutnou pro přípravu výuky a následnou kontrolu.

Článek 4

Struktura a vymezení pedagogických činností

- (1) Hodnocení pedagogických činností v PB podle tohoto článku představuje maximální možnou hodnotu přidělených PB za jednotlivé formy pedagogické činnosti UTB. Vnitřní norma součástí může tuto hodnotu snížit.
- (2) Součástí mohou v rámci svých vnitřních norem vyspecifikovat další pedagogické činnosti a nastavit jejich hodnocení v PB, nejvýše však **100 PB** z ROPK pracovníka.
- (3) Mezi hodnocené pedagogické činnosti patří:
 - i.) **Vedení výuky** (tj. realizace přímé vyučovací činnosti a také rozvrhovaná nepřímá výuka – např. on-line konzultace), ohodnocení jednotlivých pedagogických aktivit je zde vyjádřeno v PB na jednu hodinu, není-li uvedeno jinak:

- přednáška v prezenční/kombinované formě studia BSP, MSP	1,8 PB/RH
- řízené konzultace v kombinované formě BSP, MSP	1,8 PB/RH
- přednáška ve světovém* jazyce v BSP, MSP prezenční a kombinované formě	2,4 PB/RH
- přednáška v DSP	2,4 PB/RH

- přednáška v DSP ve světovém^{2*} jazyce 3,6 PB/RH
- seminář nebo cvičení ve světovém^{*} jazyce (včetně rozvrhovaných on-line hodin konzultací) 1,8 PB/RH
- semináře, cvičení, laboratoře, ateliéry v prezenční a kombinované formě (včetně rozvrhovaných on-line hodin konzultací) 1,2 PB/RH
- vedení povinné odborné stáže/praxe (blíže bude upraveno vnitřní normou součástí) 0,2 – 0,7 PB za semestr/student

ii.) **Vedení studentů a studentských prací** (ohodnocení vyjádřeno v PB na jeden AR):

- školitel^{**} doktoranda v 1. roce studia 30 PB/AR
- školitel^{**} doktoranda ve 2. – 4. roce studia 55 PB/AR
- školitel^{**} doktoranda v 1. roce studia ve světovém^{*} jazyce 35 PB/AR
- školitel^{**} doktoranda ve 2. – 4. roce studia ve světovém^{*} jazyce 60 PB/AR
- vedení doktoranda ke zkoušce z komunikačních dovedností v cizím jazyce 10 PB/AR

Hodnocení v PB za vedení a oponování BP, DP a dalších studentských prací (např. seminárních, ateliérových) je v gesci součástí.

iii.) **Zkoušení a členství v komisi SZZ** (ohodnocení vyjádřeno v PB na jednoho studenta):

- semestrální nebo vícesemestrální zkouška v prezenční a kombinované formě BSP, MSP 0,4^{***} PB/student
- klasifikovaný zápočet v BSP, MSP 0,3^{***} PB/student
- zápočet v BSP, MSP 0,2 PB/student
- dílčí zkouška v DSP 0,7^{***} PB/student
- člen komise pro státní závěrečnou zkoušku v BSP, včetně obhajoby bakalářské práce (dále jen „BP“) 0,9 PB/student
- člen komise pro státní závěrečnou zkoušku v MSP, včetně obhajoby diplomové práce (dále jen „DP“) 1,2 PB/student
- člen komise pro státní doktorskou zkoušku v DSP 1,8 PB/student
- člen komise pro obhajoby disertačních prací v DSP 1,8 PB/student
- člen komise pro rigorózní zkoušky 1,8 PB/student

iv.) **Přijímací zkoušky:**

- přijímací zkoušky (předseda a pracovník opravující přijímací testy) 0,2 PB/uchazeč
- člen zkušební komise pro ústní přijímací zkoušky 0,2 PB/uchazeč
- člen přijímací komise (hlavní) 3,6 PB/den
- příprava jedné varianty testu pro přijímací zkoušku 7 PB/varianta

(4) Pro monitoring přímé vyučovací činnosti (včetně výuky probíhající v plenéru), tj. vedení přednášek, seminářů, cvičení, laboratorních cvičení, vedení ateliérových prací atd., a rovněž pro evidenci rozvrhované nepřímé výuky (např. on-line konzultací), slouží studijní agenda IS/STAG. Zde je formou rozvrhu evidována veškerá rozvrhovaná výuka studentů UTB realizovaná v rámci akreditovaných studijních programů.

* Světovým jazykem se zde rozumí jazyk anglický, německý, ruský a francouzský. Výuka ve světovém jazyce se netýká cvičení v rámci studia tohoto jazyka, ale pouze výuky odborných předmětů.

** Fakulta může určit maximální počet PB započítávaných školiteli za vedení doktorandů. Jestliže má doktorand kromě školitele určeného také konzultanta, dělí se PB v poměru 1:1 mezi školitele a konzultanta.

*** Počet PB za 1 studenta je stanoven fixně bez ohledu na počet opakování.

- (5) Z datové základny IS/STAG jsou do IS HAP nebo do Evidence pracovní kapacity přebírána data pro další zpracování rozsahu rozvrhované výuky týkající se konkrétního pracovníka.
- (6) Sběr dat pro účely hodnocení pedagogické činnosti probíhá průběžně.

Článek 5

Hodnocení kvality pedagogických činností

- (1) Při hodnocení pedagogických činností pracovníků se přihlíží i ke kvalitativním parametrům hodnocení výuky za dané období, které představují výsledky studentského hodnocení kvality výuky a/nebo výsledky z hospitací ve výuce.
- (2) Hospitací se rozumí účast ředitele ústavu či osoby jím pověřené na výuce daného předmětu, z níž je pořízen zápis a pracovníkovi je dána zpětná vazba pro jeho pedagogickou činnost. Pracovník má možnost se k tomuto zápisu vyjádřit.
- (3) Maximální výše bonifikace za hodnocení kvality pedagogické činnosti je **200 PB** na pracovníka za akademický rok, maximálně však 50 % PB získaných z pedagogických činností bez této bonifikace.
- (4) Kritéria pro hodnocení kvality pedagogických činností stanoví vnitřní norma součástí.

ČÁST ČTVRTÁ

HODNOCENÍ TVŮRČÍCH ČINNOSTÍ

Článek 6

Struktura a vymezení tvůrčích činností

- (1) Mezi hodnocené tvůrčí činnosti patří následující aktivity, které jsou dále podrobně specifikovány v Příloze č. 3:
 - A) Výsledky tvůrčích činností:
 - vybrané publikační výstupy,
 - patenty a výsledky aplikovaného výzkumu.
 - B) Výsledky umělecké činnosti:
 - výstupy uplatněné v Registru uměleckých výstupů (dále jen „RUV“).
 - C) Další aktivity a kvalitativní ukazatele:
 - podání vědeckovýzkumného projektu v rámci národních agentur základního a aplikovaného výzkumu,
 - získání vědeckovýzkumného projektu v rámci národních agentur základního a aplikovaného výzkumu,
 - podání mezinárodního vědeckovýzkumného projektu od zahraničního poskytovatele,
 - získání mezinárodního vědeckovýzkumného projektu od zahraničního poskytovatele,
 - řešení národních a mezinárodních projektů.

Článek 7

Způsob hodnocení tvůrčích činností

- (1) Hodnocení tvůrčích činností důsledně dodržuje hodnocení dle platné Metodiky pro hodnocení výzkumu a vývoje a jejich výsledků (dále jen „Metodika“) a bude průběžně aktualizováno v návaznosti na její změny. Definice druhů výsledků zahrnutých v Metodice je uveden v Příloze č. 4 – Hodnocení výsledků tvůrčích činností.

- (2) Rozsah v PB za jednotlivé typy výstupů v tvůrčí činnosti neuvedených v Příloze č. 3 stanoví vnitřní norma součásti na základě specifík činností fakulty/součásti a její interní strategie v oblasti tvůrčích činností. Činnosti definované vnitřní normou součásti nad rámec činností uvedených v článku 6 však pro účely hodnocení nepřesáhnou **100 PB** za pracovníka ročně.
- (3) Hodnocení tvůrčích činností probíhá nejméně jedenkrát za dva roky. Podkladem pro hodnocení je aritmetický průměr PB pracovníka za výsledky tvůrčích činností dle Přílohy 3, část A) a B) v PB za poslední tři kalendářní roky a počet PB dle Přílohy 3 C) za hodnocený kalendářní rok.
- (4) Aritmetický průměr dle předchozího bodu se počítá pouze za ty roky, ve kterých pracovník měl úvazek na UTB.
- (5) Hodnocení tvůrčích aktivit je prováděno na základě údajů evidovaných v interním informačním systému - Osobní bibliografické databázi (dále jen „OBD“) či RUV k 30. 4. daného roku. Bodové hodnocení v PB za jednotlivé výstupy na základě databáze OBD bude exportováno/zaznamenáno do IS HAP, nebo zaneseno do Evidence pracovní kapacity.
- (6) Za zavedení údajů do databáze OBD odpovídá garant – zpravidla korespondenční autor. Pokud není korespondenční autor z UTB nebo je jím student, je garantem v pořadí první autor, který je v zaměstnaneckém poměru na UTB.
- (7) Hodnocení výstupů uplatněných v RUV, které nejsou evidovány v databázi OBD, je upraveno vnitřní normou součásti UTB, která výsledky do RUV odevzdává.
- (8) Příspěvek jednotlivých spoluautorů ke vzniku daného výsledku se vyjádří pomocí tzv. mentálního podílu (v procentech). Určení mentálního podílu respektuje zásady Etického kodexu UTB. Toto rozdělení pak bude zohledněno při hodnotícím procesu. Mentální podíl je přidělen všem spoluautorům, i když nejsou hodnoceni (studenti DSP, pracovníci mimo UTB); nejmenší stanovený podíl je 5 %. V případě, že mentální podíl není definován, rozděluje se příspěvek spoluautorů vyjádřený v PB rovnoměrně mezi všechny spoluautory výsledku.

Článek 8

Excelentní výsledky tvůrčích činností

- (1) Výsledkům typu J_{imp} , publikovaným ve významných impaktovaných periodických, bude přiděleno ohodnocení ve výši 200 PB nad rámec hodnocení dle Článku 7 této směrnice. Za významná periodika se považují časopisy indexované v databázi Web of Science (WoS), které spadají mezi horních 10 % v seznamu periodik daného oboru (dle WoS) v řadě seřazené sestupně podle Article Influence Score (AIS). V případě, že je časopis v rámci WoS zařazen do více oborů, zohlední se obor strategicky významný pro danou součást, který bude definován vnitřní normou součásti.
- (2) Vybraným výsledkům hodnocení v Modulu 1 [Metodiky M17+](#), které získají stupeň hodnocení 1 nebo 2, bude přiděleno ohodnocení ve výši **200 PB** nad rámec hodnocení dle Článku 7 této směrnice.³
- (3) Patentům a výsledkům aplikovaného výzkumu (viz Příloha č. 3, nepublikační výsledky), na jejichž základě byla uzavřena smlouva o využití s externím subjektem s licenci ve výši alespoň 0,5 mil. Kč (nebo ekvivalent v cizí měně), náleží nad rámec hodnocení dle Článku 7 ohodnocení ve výši 200 PB.

³ Popis, výstupy Metodiky17+ a definice druhů výsledků jsou dostupné na webových stránkách: <https://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=799796>

- (4) Výsledkům hodnoceným v RUV stupněm AKX, AKY, AKZ, ALX, AMX bude přiděleno ohodnocení ve výši **200 PB** nad rámec hodnocení dle Článku 7 této směrnice.

ČÁST PÁTÁ HODNOCENÍ ŘÍDICÍCH A ORGANIZAČNÍCH ČINNOSTÍ

Článek 9

Způsob hodnocení řídicích a organizačních činností

- (1) Řídicí činnosti jsou aktivity manažerského a organizačního charakteru, které jsou vykonávány pracovníky pro UTB a které jsou přímo spojeny s organizační strukturou UTB a součástí.
- (2) Údaje o řídicích a organizačních činnostech jsou evidovány za uplynulý akademický rok (nejpozději k 31. 5. daného roku) v rámci IS HAP, nebo jsou zaneseny do Evidence pracovní kapacity. Za vedení evidence řídicích a organizačních činností je zodpovědný ředitel ústavu/centra/vedoucí ateliéru, případně děkan fakulty/součástí u řídicích pozic přesahující kompetence ředitele ústavu/centra/vedoucího ateliéru.
- (3) Součásti si mohou v rámci svých vnitřních norem vyspecifikovat další řídicí a organizační činnosti a nastavit jejich ohodnocení, ale pouze do výše **100 PB** na pracovníka a akademický rok.

Článek 10

Struktura a vymezení řídicích a organizačních činností

- (1) Výše bonifikace řídicí činnosti je stanovena v PB na jeden akademický rok, není-li uvedeno jinak.
- (2) Mezi hodnocené řídicí a organizační činnosti patří výkon následujících funkcí:

- Prorektor	500 PB
- Děkan/ředitel vysokoškolského ústavu/ředitel výzkumného centra vzniklého v rámci OP VaVpI	800 PB
- Proděkan	400 PB
- Ředitel/ ústavu/centra/ vedoucí ateliéru (do 10 zaměstnanců)	110 PB
- Ředitel/ ústavu/centra/ vedoucí ateliéru (11 - 20 zaměstnanců)	165 PB
- Ředitel/ ústavu/centra/ vedoucí ateliéru (nad 20 zaměstnanců)	220 PB
- Zástupce ředitele/ ústavu/centra/ vedoucího ateliéru (do 10 zaměstnanců)	30 PB
- Zástupce ředitele/ ústavu/centra/ vedoucího ateliéru (11 – 20 zaměstnanců)	55 PB
- Zástupce ředitele/ ústavu/centra/ vedoucího ateliéru (nad 20 zaměstnanců)	80 PB
- Tajemník ústavu/centra/ateliéru (do 10 zaměstnanců)	30 PB
- Tajemník ústavu/centra/ateliéru (11 – 20 zaměstnanců)	55 PB
- Tajemník ústavu/centra/ateliéru (nad 20 zaměstnanců)	80 PB
- Předseda AS UTB	300 PB
- Předseda AS fakulty	250 PB
- Předseda ekonomické/legislativní komise AS UTB	100 PB
- Předseda ekonomické/legislativní komise AS fakulty	70 PB
- Člen AS UTB	70 PB
- Člen AS fakulty	40 PB
- Předseda oborové rady a rady studijních programů na UTB	30 PB

- Člen oborové rady a rady studijních programů na UTB	10 PB
- Člen rady U3V, rady pro CŽV a dalších poradních orgánů rektora UTB	10 PB
- Člen vědecké rady UTB a vědecké rady fakulty a součásti UTB	30 PB
- Člen Rady pro vnitřní hodnocení UTB	30 PB
- Garant studijního programu na fakultě	200 PB
- Garant výuky předmětu vyučovaného v celouniverzitním rozsahu	10 PB
- Koordinátor mobility ústavu (vyjíždějící i přijíždějící)	15 PB
- Vedoucí učitel studijní skupiny/ročníku	10/20 PB
- Tajemník komise pro SZZ na UTB ve Zlíně	6 PB/den
- Člen hodnotící komise v interních soutěžích UTB	6 PB
- Příprava akreditačních materiálů SP. Body se dělí mezi osoby zapojené do přípravy žádosti.	100 PB / akreditační spis

- (3) Počet pracovníků ústavu/centra/ateliéru je stanoven fyzickým počtem zaměstnanců, včetně započítání THP pracovníků a Ph.D. studentů a externistů.

ČÁST ŠESTÁ HODNOCENÍ DALŠÍCH ČINNOSTÍ

Článek 11

Způsob hodnocení dalších činností

- (1) Pod pojmem „další činnosti“ se rozumí aktivity, které spadají do oblasti tzv. „třetí role“ univerzity, jimiž UTB zajišťuje propagaci, popularizaci vědy a výzkumu, osvětu a spolupráci s praxí. Jde o aktivity, do nichž vstupuje třetí (externí) subjekt.
- (2) Maximální výše PB za další činnosti na jednoho akademického pracovníka činí 300 PB. Vnitřní norma součásti může tuto hodnotu snížit.
- (3) Součásti si mohou v rámci svých vnitřních norem vyspecifikovat další činnosti a nastavit jejich ohodnocení, ale pouze do **100 PB** na pracovníka a akademický rok.

Článek 12

Struktura a vymezení dalších činností

- (1) Výše roční bonifikace dalších činností je stanovena v PB na jeden akademický rok.
- (2) Mezi hodnocené další činnosti patří následující aktivity, které mohou být ve vnitřních normách součásti dále upřesněny:

i.)Vzdělávací aktivity, u nichž jsou cílovými příjemci jiné osoby než studenti UTB ve Zlíně. Cílovou skupinou v rámci této aktivity je široká veřejnost.

- Přednášky pro posluchače U3V	1,5PB/RH
- Přednášky pro posluchače CŽV	1,5PB/RH
- Akce pro MŠ, ZŠ, SŠ	4PB/RH
- Akce typu „Junior univerzita“	4PB/den
- Další odborné přednášky/kurzy/workshopy pro veřejnost	4PB/RH

ii.)Spolupráce s externími subjekty, která zahrnuje aktivity probíhající ve spolupráci s externími subjekty:

- Dobrovolnická a charitativní činnost (za akci celkem) až 30 PB
- Ostatní spolupráce s praxí (za akci celkem) až 30 PB

iii.) Členství v externích orgánech za každé jednotlivé členství:

- Členství ve vědeckých radách ostatních VŠ, včetně vědeckých rad fakult 30 PB
- Členství v orgánech reprezentace VŠ dle §92 zákona č. 111/1998 30 PB
- Členství v oborových radách mimo UTB 10 PB
- Členství v národních a regionálních odborných sdruženích 6 PB
- Členství v odborných společnostech, orgánech externích organizací 8 PB

iv.) Organizační aktivity v rámci externí spolupráce.

- Organizace a uspořádání kongresu, symposia, konference workshopu, výstavy ve spolupráci s externími subjekty (za akci celkem) 60 PB /akce
- Organizace olympiád a letních škol (za akci celkem) 60 PB/ akce

v.) Propagační aktivity v rámci Plánu propagačních aktivit UTB a součástí.

- Propagační akce (za akci celkem) 30 PB/akce

ČÁST ŠESTÁ ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Součástí UTB budou postupovat podle této směrnice při hodnocení pedagogických činností za akademický rok 2019/2020. Tato směrnice nahrazuje Směrnicí rektora č. SR/8/2019. Tato směrnice byla projednána s vysokoškolským odborovým svazem UTB a kolegiem rektora UTB.
