

Kód:	SR/7/2021
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:	1.4.2021
Účinnost od:	1.4.2021
Vydává:	Rektor UTB
Zpracoval:	Rektor, Prorektor pro kvalitu, Interní auditorka
Spolupracoval:	Právní oddělení
Počet stran:	12
Počet příloh:	3
Rozdělovník:	Prorektori, 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 Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně (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 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce se ROPK sníží úměrně délce týdenní pracovní doby na UTB. Analogicky se postupuje u pracovníků, kteří na UTB pracují po dobu kratší než 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.

Pracovní povinnosti vědeckých pracovníků jsou tvořeny aktivitami ve třech hlavních skupinách činností:

- 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.

- (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 UTB s délkou týdenní pracovní doby 8 hodin nebo kratší (úvazek 0,2) je v kompetenci vedoucího pracovníka součásti rozhodnout, zdali budou tito pracovníci hodnoceni podle 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) Nastavení podílů jednotlivých činností Kariérních plánů akademických pracovníků ze strany vedoucích součástí je doporučeno následovně:
- pedagogické činnosti tvoří 40%,
  - tvůrčí činnosti tvoří 40%,
  - řídicí a organizační činnosti tvoří 10%,
  - dalších činností, které spadají do tzv. „třetí role“ univerzity tvoří 10%,
- z celkového ROPK pracovníka (dále jen „doporučený podíl“).

Součásti si mohou na základě svých specifik nastavit odlišný podíl jednotlivých skupin činností na celkovém rozsahu pracovních činností akademických pracovníků vnitřní normou, a to i formou nastavení rozmezí pro jednotlivé činnosti v rámci těchto vymezených limitů:

Skupiny činností	Minimální limit z celkového nastaveného ROPK pracovníka	Maximální limit z celkového nastaveného ROPK pracovníka
pedagogické činnosti	10 %	90 %
tvůrčí činnosti	10 %	90 %
řídící a organizační činnosti	0 %	80 %
další činnosti	0 %	30 %

(13) Nastavení podílů jednotlivých činností Kariérních plánů výzkumných pracovníků ze strany vedoucích součástí je doporučeno následovně:

- tvůrčí činnosti tvoří 80%,
- řídicí a organizační činnosti tvoří 10%,
- dalších činností, které spadají do tzv. „třetí role“ univerzity tvoří 10%, z celkového ROPK pracovníka (dále jen „doporučený podíl“).

Součásti si mohou na základě svých specifík nastavit odlišný podíl jednotlivých skupin činností na celkovém rozsahu pracovních činností vědeckých pracovníků vnitřní normou, a to i formou nastavení rozmezí pro jednotlivé činnosti v rámci těchto vymezených limitů:

Skupiny činností	Minimální limit z celkového nastaveného ROPK pracovníka	Maximální limit z celkového nastaveného ROPK pracovníka
tvůrčí činnosti	70 %	100 %
řídící a organizační činnosti	0 %	30 %
další činnosti	0 %	30 %

(14) V případě, že si součásti neupraví odlišný podíl jednotlivých skupin činností na celkovém rozsahu pracovních činností, jsou povinny se řídit doporučeným podílem. Za odlišnou úpravu ve vnitřní normě součásti nelze považovat takové ustanovení, které definuje, že tento podíl je nastaven u pracovníků individuálně. Pro tyto případy platí, že si součást odlišný podíl jednotlivých skupin činností na celkovém rozsahu pracovních činností neupravila a musí se řídit doporučeným podílem.

(15) Pracovní výkon pracovníka je hodnocen na základě principů IPN metodiky<sup>1</sup>. Rozlišují se následující stupně hodnocení:

- Velmi nízký pracovní výkon, tj. plnění ROPK pracovníka v PB na 0-40 %.
- Podprůměrný pracovní výkon, tj. plnění ROPK pracovníka v PB na 41-80 %.
- Dobrý pracovní výkon, tj. plnění ROPK pracovníka na 81-120 %.
- Nadprůměrný pracovní výkon, tj. plnění ROPK pracovníka na 121-160 %.
- Výborný pracovní výkon, tj. plnění ROPK pracovníka na 161 % a více.

(16) Veškeré údaje o hodnocení činností pracovníků jsou zaznamenávány do informačního systému UTB (dále jen „IS HAP“) nebo do systému evidence pracovní kapacity (viz Příloha č. 1 Evidence pracovní kapacity) tam, kde IS HAP není implementován.

<sup>1</sup> 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>

## 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, včetně vyjádření hodnoceného pracovníka a nadřízeného, je následně předán děkanovi.
- (2) Při hodnocení a přípravě Kariérního plánu pracovníka bude zohledněna délka praxe, délka zaměstnaneckého poměru na UTB a výše týdenní pracovní doby, dále překážky na straně zaměstnance, pro které je zaměstnavatel povinen omluvit ho z práce, a to dlouhodobá pracovní neschopnost nebo čerpání mateřské a/nebo rodičovské dovolené, výkon vedoucí akademické funkce na UTB, případně další objektivní překážky bránící naplnění Kariérního plánu v posledních 3 letech.
- (3) Realizace osobního hodnotícího pohovoru je povinná pro všechny pracovníky. Časový odstup mezi pohovory je maximálně dvouletý.
- (4) Kariérní plán definuje pracovní cíle pro daného pracovníka pro nadcházející 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) Pro realizaci osobních pohovorů jsou nejpozději do 30.9. daného roku nashromážděny podklady v jednotlivých oblastech činností pracovníka prostřednictvím IS HAP nebo systému evidence pracovní kapacity tam, kde není implementován IS HAP.
- (7) Hodnocení pracovníka na základě osobních pohovorů proběhne na součástech nejpozději do 31.10. příslušného roku.
- (8) Nejpozději do 31.10. příslušného roku se uskuteční hodnocení ředitelů ústavů/center/ateliérů, které realizují děkani. Následně proběhne hodnocení děkanů ze strany rektora.
- (9) Předmětem hodnocení jsou činnosti definované v části třetí až šesté této směrnice a případně činnosti dále specifikované vnitřní normou součástí.
- (10) Výsledky hodnocení se promítnou do osobních příplatků pracovníků ke mzdě na další období. Podmínky pro stanovování osobních příplatků hodnocených pracovníků jsou součástí povinny upravit vnitřní normou.
- (11) 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 Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, případně další pracovněprávní důsledky.

## ČÁST TŘETÍ

### HODNOCENÍ PEDAGOGICKÝCH ČINNOSTÍ

#### Článek 3

##### Rozsah a struktura pedagogických činností pracovníků

- (1) Vědeckí 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) Vyučovací jednotka – rozvrhová hodina (dále jen „RH“) na UTB trvá 50 minut.
- (4) 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) Součásti mohou v rámci svých vnitřních norem vyspecifikovat další pedagogické činnosti a nastavit jejich hodnocení v PB, nejvýše však v rozsahu 100 PB z ROPK pracovníka.
- (3) Mezi hodnocené pedagogické činnosti patří:
  - a) 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 <sup>2*</sup> jazyce	3,6 PB/RH
seminář nebo cvičení ve světovém* jazyce (včetně rozvrhovaných on-line hodin konzultací)	1,8 PB/RH
seminář, cvičení, laboratoře, ateliéry v prezenční a kombinované formě (včetně rozvrhovaných on-line hodin konzultací)	1,2 PB/RH

\* 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.

vedení povinné odborné stáže/praxe (blíže bude upraveno vnitřní normou součástí)	0,2 – 0,7 PB za semestr/student
----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------

b) Vedení studentů a studentských prací (ohodnocení vyjádřeno v PB na jeden akademický rok (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.

c) 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

d) 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.

- (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 a je ukončen nejpozději k 31.8. příslušného roku. Za potvrzení správnosti dat pro účely hodnocení pedagogické činnosti je zodpovědný vedoucí pracovník součásti.

## **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 jsou součástí povinny upravit ve vnitřní normě. Součást nemůže přiznat PB za kvalitu pedagogických činností bez stanovení kritérií.
- (5) Součást může ve své vnitřní normě přiznat i nižší počet PB za hodnocení kvality pedagogických činností než je 200 PB.

## **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 M17+“) a bude průběžně aktualizováno v návaznosti na její změny. Přílohou č. 4 Metodiky M17+ je Definice druhů výsledků.
- (2) Rozsah v PB za jednotlivé typy výstupů v tvůrčí činnosti neuvedených v Příloze č. 3 stanoví vnitřní norma součásti na základě specifik činností 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 10 % ROPK za pracovníka ročně.
- (3) Hodnocení tvůrčích činností probíhá nejméně jedenkrát za dva roky. Podkladem pro hodnocení je vážený průměr PB pracovníka s ohledem na výši jeho úvazku za výsledky tvůrčích činností dle Přílohy č. 3, část A) a B) v PB za poslední tři kalendářní roky a počet PB dle Přílohy č. 3 C) za hodnocený kalendářní rok.
- (4) Vážený průměr dle předchozího bodu se počítá za poslední tři 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“) k 30.4. nebo v Registru uměleckých výstupů (dále jen „RUV“) k 30.9. příslušného roku. Bodové hodnocení v PB za jednotlivé výstupy na základě databáze OBD bude exportováno/zaznamenáno do IS HAP, nebo zaneseno do Evidence pracovní kapacity. Za konečné potvrzení správnosti dat pro účely hodnocení tvůrčí činnosti je zodpovědný vedoucí pracovník součásti.
- (6) Hodnocení výstupů uplatněných v RUV, které nejsou evidovány v databázi OBD, je upraveno vnitřní normou součásti UTB, která výsledky do RUV odevzdává.
- (7) 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 periodících 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.<sup>3</sup>
- (3) Patentům a výsledkům aplikovaného výzkumu (viz Příloha č. 3, nepublikační výsledky), na jejichž základě byla uzavřena smlouva o využití s externím subjektem s licencí ve výši alespoň 0,5 mil. Kč (nebo ekvivalent v cizí měně), náleží nad rámec hodnocení dle Článku 7 ohodnocení ve výši 200 PB.
- (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 31.8. příslušného roku) v rámci IS HAP, nebo jsou zaneseny do Evidence pracovní kapacity. Za vedení evidence řídicích a organizačních činností je zodpovědný ředitel ústavu/centra/ateliéru, případně děkan fakulty/součásti u řídicích pozic přesahujících 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

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

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 normou si mohou součástí tuto hodnotu snížit.
- (3) Součástí si mohou v rámci svých vnitřních norem vyspecifikovat další činnosti a nastavit jejich ohodnocení, 10 % ROPK za pracovníka ročně.
- (4) Údaje o dalších činnostech jsou evidovány za uplynulý akademický rok (nejpozději k 31.8. příslušného roku) v rámci IS HAP nebo jsou zaneseny do Evidence pracovní kapacity. Za vedení evidence řídicích a organizačních činností je zodpovědný ředitel ústavu/centra/ateliéru, případně děkan fakulty/součástí u řídicích pozic přesahujících kompetence ředitele ústavu/centra/vedoucího ateliéru.
- (5) Za konečné potvrzení správnosti dat pro účely hodnocení dalších činností je zodpovědný vedoucí pracovník součástí.

### 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 součástí dále upřesněny:
  - a) 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	1,5 PB/RH
Přednášky pro posluchače CŽV	1,5 PB/RH
Akce pro MŠ, ZŠ, SŠ	4 PB/RH
Akce typu „Junior univerzita“	4 PB/RH
Další odborné přednášky/kurzy/workshopy pro veřejnost	4 PB/RH

- b) 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

c) 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 Sb.	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

d) 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

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

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

## ČÁST SEDMÁ ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

- (1) Součástí jsou povinny vydat vnitřní normu/y a podmínky pro stanovování osobních příplatků hodnocených pracovníků v souladu s touto směrnicí, a to do čtyř měsíců ode dne nabytí účinnosti této směrnice.
- (2) V případech, kdy si součástí mohou vnitřními normami nastavit odlišně úpravu podmínek pro hodnocení pracovníků, musí být tato úprava provedena za podmínek uvedených ve zmocňovacích ustanoveních a v souladu s limity upravenými touto směrnicí.
- (3) Součástí UTB budou poprvé postupovat podle této směrnice při hodnocení pedagogických, řídicích a organizačních a dalších činností za akademický rok 2020/2021 a tvůrčích činností za kalendářní rok 2020.
- (4) Směrnice byla projednána s odbory dne 1.4.2021.
- (5) Směrnice nabývá účinnosti dnem 1.4.2021.
- (6) Směrnice nahrazuje směrnici rektora SR/23/2019.