



## Opatření děkana k posílení vědeckého a tvůrčího výkonu akademických pracovníků PřF UHK

V České republice již několik let probíhá reforma systému hodnocení výzkumu, vývoje a inovací, která každým dalším rokem stupňuje tlak jak na kvantitu, tak na kvalitu publikační a další tvůrčí činnosti akademických pracovníků. V předchozích dvou letech jsme na PřF UHK vycházeli z předpokladu, že si je každý akademický pracovník dobře vědom faktu, že jeho často nelehká činnost spojená s vyučovacím procesem je jen jednou složkou jeho pracovní náplně, a že se musí věnovat dostatečně i složce druhé, a to složce vědecko-tvůrčí, neboť se jasně ukazuje, že právě tato složka bude v budoucnu rozhodující jak pro financování vysokých škol, tak pro jejich schopnost akreditovat své studijní obory. Bohužel se ukazuje, že doposud provedená pozitivní motivační opatření nevedla ke kýženému cíli, aby každý akademický pracovník v dostatečné míře také vědecky pracoval. Proto jsem se rozhodl v tomto opatření stanovit jak pozitivní motivační prvky, tak nově i prvky vedoucí k nápravě nežádoucího stavu. Celkovým cílem uvedeného opatření tedy je, aby si každý pracovník uvědomoval, že je nutno svůj vědecko-výzkumný potenciál zaměřit na výstupy, které odpovídají „Metodice hodnocení výsledků výzkumu a vývoje Rady vlády ČR pro výzkum, vývoj a inovace“ a jsou zařaditelné do tzv. Rejstříku informací o výsledcích (RIV). Do RIV se v souladu se zmíněnou „Metodikou“ zařazují jen typy výsledků s přesně specifikovanou kategorií výstupů, a které jsou různě ohodnocovány na základě jasně strukturovaného systému bodů. Plné znění výše zmíněné „Metodiky“, obsah databáze RIV a mnoho dalších upřesňujících informací lze nalézt na webové stránce <http://www.vyzkum.cz>.

Část. I

Odst. 1

### Minimální tvůrčí výkon akademických a vědeckých pracovníků

Vzhledem k tomu, že každý akademický pracovník má dle „Vnitřního mzdového předpisu UHK“ předepsán rozsah určité výukové povinnosti a s ní tedy související i vědecko-výzkumnou povinnost, stanovuji počínaje kalendářním rokem 2013 následující *dvouleté minimální tvůrčí výkony* akademických a vědeckých pracovníků při celém pracovním úvazku na UHK takto:

Pracovní zařazení	Počet RIV bodů
Odborný asistent I, II	30
Docent	40
Profesor	50
Vědecký pracovník	80

#### Komentář k počtům bodů v tabulce:

- a. Bodové hranice uvedené v tabulce jsou vázány na veškeré publikace (u nichž autor uvedl jako své pracoviště PŘF UHK) zadané ve dvou posledních kalendářních letech do OBD při jeho uzavření (zpravidla 31. ledna následujícího roku). Tedy celkový počet získaných bodů zaměstnanec se získá dle počtu bodů uvedených v „Metodice“ (vzhledem k budoucím různým typům modifikací RIV bodů, které *Rada pro výzkum, vývoj a inovace* provádí, nemusí tento počet bodů odpovídat jejich budoucím reálným hodnotám v sestavách v RIV).
- b. Pokud příslušný pracovník v průběhu tohoto dvouletého období postoupil v pracovním zařazení, pak se jeho minimální tvůrčí povinnost vypočte poměrem z počtu měsíců v těchto odlišných pracovních zařazeních dle výše uvedené tabulky.
- c. Má-li akademický nebo vědecký pracovník na PŘF UHK pracovní poměr s částečným úvazkem nebo pracuje na PŘF UHK kratší dobu, než je hodnocené období, pak se jeho dvouletý minimální tvůrčí výkon určí jako poměrná část odpovídající jeho výši úvazku a délce pracovního poměru na PŘF UHK.
- d. Ve zvláštních důvodech (např. z důvodu dlouhodobé nemoci) může děkan na návrh příslušného vedoucího katedry učinit dočasnou výjimku z plnění minimální bodové povinnosti.

#### Odst. 2

#### **Opatření v případě, že minimální tvůrčí výkon není splněn**

Nesplní-li pracovník povinnou výši minimálního tvůrčího výkonu dle Odst. 1, pak připraví vedoucí příslušné katedry svůj návrh na řešení vzniklé situace a společně s tímto pracovníkem se dostaví k děkanovi na rozbor dalšího postupu. Obvyklý postup lze očekávat v následujících krocích:

- a. snížení osobního ohodnocení,
- b. zvýšení výukové povinnosti,
- c. obhajoba svého místa v nejbližším výběrovém řízení.

#### Část. II

#### **Motivační odměny za tvůrčí výkon**

Vzhledem k vytvoření kladného motivačního prostředí jsou finanční odměny rozděleny do několika podkategorií. Cílem je odměnit jak kvantitativní, tak i kvalitativní stránku publikační a další tvůrčí činnosti. Odměny lze charakterizovat typově jednak „za dlouhodobou tvůrčí práci“, a jednak jako „okamžitou odměnu za kvalitu výstupu“.

#### Odst. 1

#### **Osobní ohodnocení akademického pracovníka**

Vědecko-výzkumný výkon každého akademického pracovníka je jednou z komponent sloužících pro určení osobního ohodnocení dle Rozhodnutí děkana č. 6/2011, přičemž jeho *počet bodů* uvedený v databázi RIV pro rok, který je rozhodný pro určení „Institucionální podpory“ pro PŘF UHK v aktuálním rozpočtovém roce, je a bude velmi významným faktorem.

Odst. 2

### **Odměna za počet bodů určujících výši získané „Institucionální podpory“ PŘF UHK v aktuálním roce**

Za tvůrčí činnost náleží pracovníkovi odměna dle počtu jeho bodů uvedených v databázi RIV pro rok, který je rozhodný pro určení „Institucionální podpory“ pro PŘF UHK v aktuálním rozpočtovém roce. *Finanční hodnota bodu* je pro každý aktuální rok určena v závislosti na finančních možnostech PŘF UHK. Tato odměna je splatná obvykle v listopadu aktuálního roku.

Odst. 3

### **Soutěž o ceny děkana PŘF UHK**

Tato soutěž slouží k jednorázovému hodnocení kvality tvůrčí práce. Více viz samostatné Rozhodnutí děkana PŘF UHK č. 2/2012.

Odst. 4

### **Okamžitá odměna za vyšlou impaktovanou publikaci**

Tato odměna podobně jako odměny z Odst. 2 je určena k jednorázovému ohodnocení kvality tvůrčí práce, ale na rozdíl od „Soutěže o ceny děkana“ jde o odměnu, která je zaměstnanci či studentovi PŘF UHK vyplacena v nejbližším výplatním termínu následujícím hned po dodání vyšlé impaktované publikace referentce pro vědu a zahraniční vztahy a schválení proděkanem pro vědu a tvůrčí činnost. Nutnou podmínkou je, že autor má na publikaci uvedeno jako své pracoviště PŘF UHK. Finanční odměna  $FO$  je pak určena dle kvality časopisu, ve kterém tato impaktovaná publikace vyšla. Pro časopisy *Nature* a *Science* je finanční odměna určena vztahem

$$FO = \left( 200\,000 \frac{1}{N + \frac{F}{2}} \right) K\check{c}$$

a pro ostatní impaktované časopisy (měřeno pořadím  $p$  časopisu v celkovém počtu časopisů  $c$  v daném oboru dle *Journal Citation Report ve Web Of Science*) vzorcem<sup>1</sup>

$$FO = \left( 200\,000 \frac{c}{c+p^{1,516}-1} \cdot \frac{1}{N+F} \right) K\check{c},$$

kde  $N$  je počet českých spoluautorů a  $F$  počet zahraničních spoluautorů článku.

Tedy maximální výše odměny je dle obou těchto vzorců **200 000 Kč**.

K vyplacení této odměny lze přihlásit všechny články vyšlé s rokem vydání 2013 a výše.

---

<sup>1</sup> V případě, že bude časopis zařazen do více oborů, pak bude získaná finanční odměna vypočtena jako aritmetický průměr odpovídajících finančních částek z těchto všech oborů.

Odst. 5

### **Ohodnocení nejlepších tří pracovníků PŘF UHK v aktuálním roce**

Na základě dokumentu „*Kritéria pro hodnocení vědecké práce na PŘF UHK pro rok 20xx*“, které děkan PŘF UHK každoročně vydává, je sestaveno pořadí všech pracovníků PŘF UHK. Tři nejlepší pracovníci budou odměněni těmito finančními částkami:

1. zaměstnanec získává odměnu ... 20 000 Kč,
2. zaměstnanec získává odměnu ... 10 000 Kč,
3. zaměstnanec získává odměnu ... 5 000 Kč.

Odst. 6

### **Další motivační prémie**

Řada různorodých dalších motivačních prémie již byla stanovena v Rozhodnutí děkana č. 5/2012

Hradec Králové dne 13. 2. 2013

doc. RNDr. PaedDr. Pavel Trojovský, PhD.

děkan PŘF UHK