



OPATŘENÍ DĚKANKY EF č. 248/2023

k zásadám pro poskytování výkonnostní prémie pracovníkům kateder a ke kritériím hodnocení pedagogické a výzkumné, vývojové a inovační činnosti na Ekonomické fakultě JU v Českých Budějovicích

8. 6. 2023

Článek 1 Úvodní ustanovení

- 1) Toto opatření stanovuje zásady pro poskytování výkonnostní prémie pracovníkům kateder EF JU a kritéria hodnocení pedagogické a výzkumné, vývojové a inovační činnosti na EF JU.

Článek 2 Zásady pro poskytování výkonnostní prémie pracovníkům kateder

- 1) Pravidla pro přiznání výkonnostní prémie se řídí §131 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce a čl. 11 Mzdového předpisu Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích ze dne 7. října 2021.
- 2) Toto opatření stanovuje v návaznosti na Mzdový předpis Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích zásady pro poskytování výkonnostních prémie pracovníkům kateder EF JU.
- 3) Celkový objem finančních prostředků určený pro přidělení výkonnostních prémie pracovníkům kateder je navržen děkankou s ohledem na výši rozpočtu Ekonomické fakulty.
- 4) Rozdělení celkového objemu finančních prostředků pro přidělení výkonnostních prémie mezi katedry je provedeno podle výkonů pracovníků katedry podle článku 3 „Kritéria hodnocení pedagogické a výzkumné, vývojové a inovační činnosti kateder EF JU – HAP“. Do výkonu katedry je započítáván rovněž výkon vedoucího katedry. Hodnocení výkonu kateder je prováděno vždy za kalendářní rok a zveřejněno v prvním pololetí následujícího roku.
- 5) Souhrnná výše finančních prostředků pro přidělení výkonnostních prémie podle článku 2 odst. 3 je přidělena vedoucímu katedry písemně dopisem děkanky nejpozději do 30. 6., s platností od 1. 7. do 30. 6. následujícího roku.
- 6) Vedoucí katedry přidělí výkonnostní prémie pracovníkům katedry v závislosti na jejich výkonu v oblasti pedagogické a výzkumné, vývojové a inovační činnosti, popřípadě na základě rozsahu a kvality dalších jimi vykonávaných činností. Celková výše přidělených výkonnostních prémie rozdělená vedoucí katedry nesmí přesáhnout souhrnnou výši finančních prostředků přidělenou na dané období.
- 7) Hodnocení zaměstnance a návrh výše výkonnostní prémie provádí příslušný vedoucí katedry. Hodnocení zaměstnance je prováděno minimálně jednou ročně formou pohovoru, z něhož je proveden zápis. Vedoucí katedry v rámci pohovoru sdělí zaměstnanci důvody přiznání určité výše výkonnostní prémie. Výši výkonnostní prémie schvaluje děkanka.



Článek 3

Kritéria hodnocení pedagogické a výzkumné, vývojové a inovační činnosti kateder Ekonomické fakulty Jihočeské univerzity

- 1) Hodnocení kateder je:
 - a) zdrojem informací o výkonnosti jednotlivých kateder pro účely řízení Ekonomické fakulty,
 - b) kritériem pro rozdělení finančních prostředků na výkonnostní prémie podle čl. 2 odst. 4 mezi jednotlivé katedry.
- 2) Činnost kateder je hodnocena ukazateli stanovenými v systému HAP:
 - a) Vzdělávací činnost (ukazatel A),
 - b) Tvůrčí činnost (ukazatel B).

Při výpočtu částky pro alokaci výkonnostní prémie na katedru se postupuje následujícím způsobem. Z alokovaných finančních prostředků se na jednotlivé katedry přidělí souhrnná částka pro návrh výplaty výkonnostních prémie dle dosažené bodové hodnoty hodnocených ukazatelů dle článku 3 odstavec 2 za jednotlivé katedry za hodnocený rok.

Finanční prostředky přidělené na výkonnostní prémie budou alokovány následujícím způsobem:

a) 30 % za oblast Vzdělávací činnosti (ukazatel A).
Vzdělávací činnost ukazatel A představuje součet bodů uvedených v celouniverzitním systému HAP v kategorii Vzdělávací činnost u všech položek, které byly dosaženy pracovníky příslušné katedry.

b) 70 % za oblast Tvůrčí činnost (ukazatel B).

Tvůrčí činnost ukazatel B představuje součet bodů uvedených v celouniverzitním systému HAP v kategorii Tvůrčí činnost u vybraných položek, které byly dosaženy pracovníky příslušné katedry. Z výsledků¹ nebo činností se započítávají:

- i) odborná kniha v českém nebo světovém jazyce (B),
- ii) kapitola v odborné knize v českém nebo světovém jazyce (C),
- iii) článek v časopise s impakt faktorem zařazeném v databázi WoS (J_{imp}),
- iv) článek ve vědeckém časopise zařazeném v databázi SCOPUS (J_{sc}),
- v) příspěvek ve sborníku z konference evidovaném v databázi WoS Conference Proceedings Citation Index (D),
- vi) hlavní řešitel nebo spoluřešitel grantu výzkumného charakteru,
- vii) hlavní řešitel nebo spoluřešitel zakázky aplikovaného výzkumu.

¹ Výsledky jsou vymezeny v souladu s ustanovením § 12 odst. 1 zákona č. 130/2002 Sb. v definici druhu výsledků zařazených do Informačního systému výzkumu, vývoje a inovací RIV. Označení druhů výsledků dle RIV jsou uvedeny u jednotlivých hodnocených výstupů v závorce.



Článek 4 **Kontrola plnění minimálních požadavků**

Každý zaměstnanec je povinen vykázat za posledních pět let minimálně pět publikací do RIV se zaměřením k vyučovaným předmětům, z nich alespoň tři jsou v kategorii v kategorii J_{imp} , J_{SC} , tak, aby splňoval požadavky Národního akreditačního úřadu.

Akademičtí a vědečtí pracovníci, kteří nesplňují výše uvedené požadavky, nemají nárok na přiznání výkonnostní prémie. O dalším postihu (v souladu s platným Mzdovým předpisem JU) rozhoduje na základě návrhu příslušným vedoucím katedry děkanka fakulty.

Článek 5 **Přechodná a závěrečná ustanovení**

- 1) Toto Opatření nabývá platnosti datem vydání.
- 2) Vydáním tohoto Opatření se ruší platnost Opatření děkana EF č. 170/2019.

doc. RNDr. Zuzana Dvořáková Líšková, Ph.D., v. r.
děkanka Ekonomické fakulty