

- Přítomni:** Vojtěch Barták, Filip Čonka, Jan Douša, Zdeněk Keken, Vítek Moudrý, Miroslav Šálek, Petra Šimová, Jiří Vojar
- Omluveni:** Jan Vlach, Petr Chajma, Jan Vymazal, Lukáš Pospíšil
- Hosté:** Petr Sklenička, Vladimír Zdražil

Program jednání

1. Projednání návrhu nařízení děkana na specifikaci požadavků na akademické pracovníky
2. Projednání a schvalování Dlouhodobého záměru FŽP
3. Příprava setkání Akademické obce FŽP
4. Různé

1. Projednání návrhu nařízení děkana na specifikaci požadavků na akademické pracovníky

Děkan **P. Sklenička** představil a odůvodnil návrh nařízení děkana, jehož cílem je zefektivnění výkonů akademických pracovníků, zejména pak ve vědecko-výzkumné činnosti, resp. v publikační aktivitě. Principem nařízení je hodnocení akademického pracovníka vedoucím katedry, a to jak pedagogické činnosti (na základě individuálního posouzení), tak vědecké činnosti. Ve vědecké činnosti je navrhován minimální požadavek 15 RIV bodů, počítáno jako průměr za poslední tři roky, ev. za jeden rok v případě prvního roku platnosti, tj. za 2015. V případě neplnění pedagogických a vědeckých povinností (první kontrola za rok 2014 proběhne počátkem roku 2015) bude zaměstnanci předáno písemné upozornění na neplnění požadavků na řádný pracovní výkon. Pokud tyto nedostatky pracovník do 12 měsíců neodstraní, může mu být dána výpověď a jeho místo bude konkurzováno. Pracovník se do konkurzu na toto místo může následně přihlásit. Návrh nařízení je Přílohou č. 1 tohoto zápisu.

Důvodem pro zavedení tohoto nařízení jsou zvyšující se nároky na akademické pracovníky. Rozdělení výkonů ve vědě a výzkumu je přitom mezi pracovníky FŽP velmi nerovnoměrné – relativně malá část akademických pracovníků vytváří většinu výstupů ve VaV, zatímco na druhou stranu zde existuje poměrně vysoký podíl (kolem 30 %) pracovníků s minimální či žádnou publikační aktivitou. Díky dříve uzavřené kolektivní smlouvě má řada zaměstnanců uzavřenou pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Neexistují mechanismy, které by nepublikující lidi s pracovní smlouvou na dobu neurčitou nahradily perspektivními pracovníky nebo je přiměly k publikování. Před několika lety zavedené pozitivní motivace (jednorázové odměny za publikace, vliv na osobní ohodnocení), dokonce ani odebrání osobního ohodnocení v případě neplnění minimální bodové hranice, fungují pouze částečně. Kromě toho dochází v souladu s požadavky praxe i s vývojem znalostí v jednotlivých oborech k aktualizaci studijních plánů, a některé předměty je třeba upravit či nahradit.

Návrh byl již předložen k připomínkám vedoucí personálního oddělení, p. Formánkové, dále schválen právníky rektorátu ČZU i projednáván a schválen na Kolegiu děkana FŽP. AS FŽP jej sice nemusí schvalovat (nejde o vnitřní předpis), nicméně je mu předkládán k vyjádření a na AS FŽP je, jakou formou jej bude projednávat (vyjádření X stanovisko X schvalování). Po projednání v rámci AS FŽP bude tento návrh představen na shromáždění Akademické obce FŽP, konané dne 19.6.2014.

K diskusi je, zdali předkládané nařízení má podle členů AS FŽP smysl, dále zda členové AS FŽP souhlasí s jeho obsahem a rovněž také stanovení hranice 15 bodů za vědeckou činnost. Tato hranice odpovídá průměru publikačních výkonů pro jednotlivé obory.

Diskuse: V. Barták – souhlasí s nařízením, ovšem upozorňuje, že v případě jeho zavedení pozbývá smyslu bodová hranice osmi bodů, jež platí v současné době jako minimum pro přiznání osobního ohodnocení (stanoveno v Metodice hodnocení akademických pracovníků za výkony ve vědecké a pedagogické činnosti). **P. Sklenička** – s návrhem souhlasí, povinnost osmibodové minimální hranice by byla zrušena ke dni účinnosti

tohoto nařízení, tj. k 28. únoru 2015. Od té doby bude osobní ohodnocení dostávat i pracovník, jehož výkony budou pod minimální hranicí osmi bodů, a to v míře odpovídající výkonům ve VaV a pedagogické činnosti.

Dále byla diskutována hranice 15 bodů. **J. Vojar** připravil několik modelových situací výpočtů bodového ohodnocení za publikace. Těto hranice pracovník zpravidla dosáhne v případě přijetí alespoň jedné kvalitní publikace v časopisu s IF nad mediánem v oboru, je-li na předních místech (první, ev. druhý) v autorském kolektivu, i přesto, že součástí autorského kolektivu je pracovník, či pracovníci, z jiné instituce. Výši této hranice tudíž považuje za opodstatněnou, na čemž se shodli všichni přítomní členové AS FŽP. Bylo doporučeno, aby si pro setkání Akademické obce FŽP děkan P. Sklenička připravil modelové výpočty RIV bodů za publikace, aby si zaměstnanci FŽP mohli udělat lepší představu o hodnocení a metrice výkonů ve VaV. Co se týče dělbý bodů za publikaci, buď se postupuje podle platné metodiky, nebo první autor může rozdělení bodů přehodnotit (např. vyšší ohodnocení autora na posledním místě, které je ve světě vnímáno jako prestižní).

Dále byla diskutována možnost motivace na zlepšování nejen kvantit, ale především kvality publikačních výstupů. **M. Šálek** navrhol prodloužit dobu pro počítání průměru na pět let, pro vyvážení krátkodobého nezdaru (snaha o vynikající časopisy může vést k několikerému vrácení rukopisu, a tudíž k pozdržení publikace). **P. Sklenička** považuje tříletý průměr dostatečný, z nejlepších časopisů se dostávají odpovědi v případě nezdaru relativně brzy (zejména pokud se vůbec nedostanou k recenzentům). Motivační prvky již existují v podobě mimořádných odměn za publikační výstupy v časopisech v kvantilu prvních čtyřech procent v daném oboru (či v případě průměru kvantilů do čtyřech procent v případě více oborů).

Na základě diskuse se všichni přítomní členové AS FŽP (tj. 8 z celkového počtu 12 senátorů) shodli, že předkládaného nařízení je potřeba a hranici 15 bodů za výkony ve vědecké činnosti považují za odůvodněnou.

V tomto duchu zní i stanovisko, které k návrhu nařízení AS FŽP vydává s tím, že ke dni účinnosti nařízení, tj. k datu 28.2.2015, se ruší minimální hranice osmi RIV bodů, jakožto podmínka přiznání osobního ohodnocení za pedagogickou i vědeckou činnost.

2) Projednání a schvalování aktualizace Dlouhodobého záměru FŽP (DZ)

Jde o DZ na rok 2014, již dříve schválený většinou členů AS FŽP v rámci elektronického hlasování. Dokument, resp. diskuse k němu, byla na podnět V. Bartáka opět otevřena. Na základě následného jednání **V. Bartáka** a proděkanky K. Černý-Pixové bylo dosaženo konsenzu, resp. byly opraveny zejména formální chyby (typografie, překlepy, chybná data) s tím, že některé sporné body týkající se věcné části DZ budou diskutovány při schvalování aktualizace DZ na rok 2015. Zároveň se členové AS shodli, že návrh na aktualizaci DZ by měl být AS FŽP předkládán s dostatečným předstihem, tj. ještě před začátkem období jeho platnosti, tedy na podzim.

Následovalo hlasování o aktualizaci DZ FŽP na rok 2014. **Výsledek:** všech osm přítomných senátorů hlasovalo pro přijetí dokumentu.

3) Příprava setkání Akademické obce FŽP (AO)

J. Vojar informoval, že info (termín, místo a program) o setkání již bylo zveřejněno na webových stránkách FŽP v sekci Aktualit. Dále prostřednictvím T. Kotta zajistí rozeslání hromadného e-mailu všem akademickým pracovníkům i doktorandům s termínem s výše uvedenými informacemi včetně projednávaného návrhu nařízení děkana. Hlavním bodem setkání AO FŽP bude právě seznámení AO s tímto návrhem. Hlavním řečníkem bude děkan fakulty, P. Sklenička, který rovněž v krátkosti seznámí AO s činností fakulty za uplynulý rok.

4) Různé

J. Vojar poděkoval členům AS FŽP za účast na nadcházejících promociích.

Datum: 11. Června 2014

Zapsal: Jiří Vojar

Schvaluje: Jiří Vojar, předseda AS FŽP

Příloha č. 1: Specifikace požadavků na výkon zaměstnání u akademických zaměstnanců fakulty a postup při jeho neplnění (návrh nařízení děkana)

Nářízení děkana FŽP ČZU v Praze č.

Specifikace požadavků na výkon zaměstnání u akademických zaměstnanců fakulty a postup při jejich neplnění

Účelem tohoto nařízení je specifikovat požadavky na výkon zaměstnání u akademických zaměstnanců fakulty na pozicích odborný asistent, docent a profesor s ohledem na změny v hodnocení výzkumných organizací, jakož i vzhledem k měnícím se požadavkům na garanty programů, oborů, předmětů, na úroveň pedagogického procesu, na školitele, nebo s přihlédnutím ke změnám podmínek pro habilitace a jmenovací řízení.

- 1) V souladu s požadavky na výkon zaměstnání u **akademických pracovníků** dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách v platném znění (§ 70, odst. 1 a 2) a vnitřními předpisy fakulty (Pravidla pro stanovení osobního ohodnocení a odměn doktorandů, odborných asistentů, docentů a profesorů Fakulty životního prostředí ČZU v Praze) jsou tyto dále nařízením děkana č. specifikovány a je stanoven způsob jejich kontroly a další postup při jejich neplnění.
- 2) Nařízením se týká akademických pracovníků na pracovních pozicích: profesor, docent a odborný asistent.
- 3) Sledovanými parametry pro kontrolu plnění požadavků jsou: výkony v pedagogické činnosti a výkony ve vědeckovýzkumné činnosti.
- 4) Pedagogická činnost je hodnocena vedoucím katedry na základě garance programů, oborů či předmětů, objemu kontaktní výuky, vedení bakalářských, diplomových nebo dizertačních prací, psaní učebních textů, jakož i dalších pedagogických aktivit. Hodnocení zaměstnance provádí každoročně vedoucí katedry písemně v následujících dvou klasifikačních stupních: splňuje, nesplňuje. Hodnocení vedoucích kateder provádí každoročně děkan.
- 5) Vědecká činnost je hodnocena vedoucím katedry na základě bodového vyjádření publikační činnosti zaměstnance. Bodové vyjádření je založeno na výpočtu hodnocení publikačních výstupů, tedy I. pilíře ve smyslu Metodiky hodnocení výsledků výzkumných organizací platné pro léta 2013 až 2015. Autorský podíl je vyčíslen v souladu s aktuálně platnými Pravidly pro stanovení osobního ohodnocení a odměn doktorandů, odborných asistentů, docentů a profesorů Fakulty životního prostředí ČZU v Praze. Jako minimální bodová hodnota, počítaná jako aritmetický průměr z posledních tří kalendářních roků nebo bodová hodnota předchozího kalendářního roku (přechodné opatření pro rok 2015), pro všechny zde uvedené zaměstnanecké pozice byla stanovena úroveň 15 bodů. Hodnocení zaměstnance provádí každoročně vedoucí katedry písemně v následujících dvou klasifikačních stupních: splňuje, nesplňuje. Hodnocení vedoucích kateder provádí každoročně děkan.
- 6) Obě hodnocení budou poprvé provedena od 1. do 31. března 2015 a následně pak vždy v jednorocním intervalu v termínu od 1. do 31. března daného roku.
- 7) U zaměstnanců s částečným úvazkem se požadavky na výkony v pedagogické činnosti a na výkony ve vědeckovýzkumné činnosti (minimální bodové hodnoty) krátí úměrně velikosti úvazku zaměstnance.
- 8) V případě nesplnění některého z výše uvedených požadavků, bude zaměstnanci předáno písemné upozornění na neplnění požadavků na řádný pracovní výkon odpovídající jeho pracovnímu zařazení. Pokud do 12 měsíců od doručení tohoto upozornění zaměstnanec vytykané skutečnosti neodstraní, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď. Poté bude vypsáno výběrové řízení na obsazení jeho místa s pracovní smlouvou na dobu určitou.
- 9) Ukončení smlouvy podle bodu 8 tohoto nařízení se nevztahuje na zaměstnance s nástupem do zaměstnání v některé z výše uvedených tří pracovních pozic později než tři roky před prováděným hodnocením. Stejně tak se nevztahuje na zaměstnance s dlouhodobou nepřítomností na pracovišti z důvodu nemoci, mateřské či rodičovské dovolené trvající min. 6 měsíců v posledních třech kalendářních letech.

Toto nařízení vstupuje v platnost dnem 2014 a nabývá účinnosti od 28. února 2015.

prof. Ing. Petr Sklenička, CSc.
děkan FŽP ČZU v Praze