

**Nařízení ředitele č. 4/2019**

**Hodnocení a řízení kariérního a profesního rozvoje akademických pracovníků  
 Institutu celoživotního vzdělávání Mendelovy univerzity v Brně**

<b>Určeno:</b>	Akademickým pracovníkům VÚ ICV	<b>č. j.:</b>	3136/2019-791	<b>ze dne:</b>	15. 2. 2019
<b>Správce předpisu:</b>	metodik VÚ ICV				
<b>Zpracovatel:</b>	ředitel VÚ ICV				
<b>Schválil:</b>	ředitel VÚ ICV			<b>dne:</b>	15.2.2019
<b>Počet stran:</b>	7	<b>Počet příloh:</b>	3	<b>Platnost ode dne:</b>	15.2.2019
				<b>Účinnost ode dne:</b>	15.2.2019
				<b>Zneplatněno dne:</b>	

**Záznam o revizích**

Datum revize	Závěr revize	Revidoval	Datum příští revize

**Záznam o změnách**

Číslo	Článek	Popis změny	Schválil, dne

**Seznam souvisejících předpisů**

Název předpisu	Místo odkazu	Odkazované části

## Preambule

- 1) Nařízení se vydává v souladu se zněním vnitřních předpisů univerzity a VÚ ICV – *Kariérním řádem MENDELU, se Statutem Institutu celoživotního vzdělávání Mendelovy univerzity v Brně, dále se Strategií rozvoje tvůrčí činnosti na vysokoškolském ústavu Institutu celoživotního vzdělávání Mendelovy univerzity v Brně, a s Nařízeními ředitele „Obvyklá míra pedagogických a tvůrčích aktivit akademických pracovníků vysokoškolského ústavu ICV MENDELU“ a „Motivační program na podporu řízení kariéry a profesního rozvoje akademických pracovníků Institutu celoživotního vzdělávání Mendelovy univerzity v Brně“ v platném znění.*
- 2) Toto nařízení stanovuje obecnou metodiku a přístup k hodnocení akademických pracovníků vysokoškolského ústavu Institutu celoživotního vzdělávání Mendelovy univerzity v Brně a nastavuje základní pravidla interního hodnocení včetně jeho průběhu.
- 3) Povinnost hodnocení pracovní výkonnosti a pracovních výsledků je stanovena v § 302 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.
- 4) Hodnocení a řízení profesního rozvoje akademických pracovníků a jejich kariéry je jedním ze základních nástrojů pro řízení profesního rozvoje, zvyšování a prohlubování kvalifikací akademických pracovníků VÚ ICV.
- 5) Účelem hodnocení pracovníků je podporovat dosahování střednědobých i dlouhodobých cílů VÚ ICV prostřednictvím zvyšování pracovního výkonu. Interní hodnocení se tak stává východiskem při stanovování pracovních úkolů, cílů a plánů osobního a odborného rozvoje pracovníků a napomáhá při jeho řízení.
- 6) Hodnocení a řízení rozvoje pracovníků přináší možnost periodického sledování kvality činnosti akademických pracovníků ve všech oblastech, ve kterých VÚ ICV působí a napomáhá při optimalizaci personálních zdrojů a kapacit.
- 7) Hodnocení slouží také pro potřeby stanovení osobního příplatku a dalších příplatků v souladu se mzdovým předpisem univerzity, a dalších nenárokových složek mzdy, které se provádí jednou ročně. Hodnocení je také podkladem pro zařazení akademického pracovníka do odpovídající mzdové třídy.

## Článek 1

### Základní pravidla a zásady hodnocení akademických pracovníků

- 1) Hlavním předmětem pravidelného hodnocení akademických pracovníků je posouzení jejich pracovního výkonu za uplynulý kalendářní rok v oblasti pedagogických, tvůrčích aktivit a aktivit přínosných pro vysokoškolský ústav při současném zohlednění manažerských činností nebo zastávání akademických funkcí.
- 2) Předmětem hodnocení může být také dosahování plánovaného osobního a odborného rozvoje (formálního i neformálního zvyšování a prohlubování kvalifikace) a dodržování vnitřních předpisů zaměstnavatele. Hodnoceno může být také pracovní jednání a chování, odpovědnost, iniciativa, komunikace, spolupráce na pracovišti i mimo něj.

- 3) Hodnocení provádí ředitel nebo jím pověřený zástupce (hodnotitel). Hodnotitelem vedoucích oddělení, kteří jsou akademickými pracovníky, je ředitel vysokoškolského ústavu.
- 4) Každý akademický pracovník je hodnotitelem hodnocen individuálně. Hodnocený pracovník je povinen spolupracovat při hodnocení a poskytovat relevantní a pravdivé informace. Hodnocený pracovník má právo požádat o projednání hodnocení za účasti další osoby.
- 5) Systém pravidelného hodnocení musí být transparentní, aby bylo zřejmé, na základě jakých kritérií jsou zaměstnanci hodnoceni. Základní kritéria pro hodnocení akademických pracovníků v hlavních oblastech jejich pracovního výkonu jsou uvedena v Příloze č. 1–3 tohoto nařízení. Nad rámec těchto kritérií si může hodnotitel do hodnocení zařadit kritéria dle svého uvážení. O těchto kritériích však musí být hodnocený zaměstnanec v dostatečném předstihu informován.
- 6) Hodnocení musí probíhat s ohledem na zastávanou pozici a s ohledem na výši pracovního úvazku.
- 7) Nelze stanovovat různá kritéria hodnocení pro zaměstnance, kteří zastávají stejné či obdobné pozice a mají podobnou či stejnou náplň práce.
- 8) Při hodnocení je potřeba na výkon pracovníků nahlížet komplexně a zohledňovat všechny oblasti jejich výkonu.
- 9) V rámci hodnocení pracovníka mohou být zohledňovány také další objektivní okolnosti, které mohly v hodnoceném období ovlivnit výkon zaměstnance (stáže, příprava habilitace, mimořádná rodinná či osobní situace, rodičovská dovolená, jiné pracovní úkoly a další), a to jak při vyhodnocování uplynulého období, tak při stanovování úkolů a cílů na období následující.
- 10) Hodnocený pracovník má vždy možnost se k výsledkům hodnocení vyjádřit.

## **Článek 2**

### **Průběh hodnotícího procesu**

- 1) Hodnocení pracovního výkonu akademických pracovníků VÚ ICV probíhá pravidelně jedenkrát ročně v 1. čtvrtletí kalendářního roku, přičemž termín a způsob sběru dat potřebných pro dané hodnocení určuje ředitel nebo jím pověřená osoba (hodnotitel).
- 2) Hodnotitel rovněž informuje zaměstnance o plánovaných termínech hodnotících pohovorů, které probíhají v době po ukončení sběru podkladů potřebných pro hodnocení.
- 3) Hodnocený zaměstnanec dodá hodnotiteli v průběhu doby určené pro sběr dat požadované podkladové údaje. Ke všem sledovaným kritériím se zaměstnanec může vyjádřit.
- 4) Pokud hodnotitel získá některá data o pedagogických a tvůrčích aktivitách jinou cestou (tj. nikoliv přímo od hodnoceného zaměstnance), poskytne je hodnocenému zaměstnanci v dostatečném předstihu tak, aby měl hodnocený zaměstnanec příležitost se s nimi seznámit a vyjádřit se k nim.
- 5) Hodnotitel provede hodnotící pohovory, které mají formu individuální schůzky s každým hodnoceným zaměstnancem. Jako podklad pro hodnotící pohovor slouží primárně údaje získané v rámci sběru dat.

- 6) Hodnotitel diskutuje se zaměstnancem jeho pracovní výkon v jednotlivých hodnocených oblastech a kontroluje plnění stanovených úkolů a postup při dosahování dlouhodobých cílů v uplynulém období.

### **Článek 3**

#### **Sestavování plánu pro následující období**

- 1) Součástí procesu pravidelného hodnocení je stanovení plánu pracovních úkolů, osobního a odborného rozvoje, předpokládaných výsledků tvůrčí činnosti akademického pracovníka apod.
- 2) Hodnocený zaměstnanec je oprávněn navrhnout plán svých pracovních úkolů a cílů pro následující období a plán svého osobního a odborného rozvoje, včetně návrhu případného věcného či formálního zvyšování kvalifikace.
- 3) Hodnotitel stanoví pracovní úkoly a cíle zaměstnance, plán osobního a odborného rozvoje na další období, s ohledem na návrh předložený hodnoceným zaměstnancem. Při stanovení těchto úkolů musí hodnotitel zohlednit jejich časovou a kvalifikační náročnost a případné odměňování.

### **Článek 4**

#### **Závěry hodnocení**

- 1) Závěry hodnocení jsou zaznamenány v písemném záznamu o hodnocení zaměstnance. Záznam odsouhlasí zaměstnanec i hodnotitel.
- 2) Záznam o hodnocení slouží pro další průběžnou personální práci se zaměstnancem.
- 3) Záznam o hodnocení je přístupný k nahlížení hodnocenému zaměstnanci, přímému nadřízenému hodnoceného zaměstnance, řediteli VÚ ICV.
- 4) Případný nesouhlas s výsledky hodnocení vyjádří zaměstnanec písemně a uvede zde také důvod svého nesouhlasu. V takovém případě je věc postoupena vedení VÚ ICV. O výsledku dalších jednání je proveden písemný zápis, který tvoří nedílnou součást záznamu o hodnocení.
- 5) Je-li pracovní výkon akademického pracovníka hodnocen jako neodpovídající, je hodnotitel povinen ve zprávě o hodnocení uvést zdůvodnění tohoto závěru a případně navrhnout adekvátní opatření ke zlepšení stavu, nebo též sankce pro daného akademického pracovníka, kterými mohou být:
  - a. úprava nenárokové složky mzdy;
  - b. přeřazení na jinou akademickou pozici odpovídající dosaženým pracovním výsledkům;
  - c. ukončení pracovního poměru (pokud již na základě předchozího hodnocení došlo k přeřazení na nižší akademickou pozici, či zda k neodpovídajícím pracovním výsledkům došlo již opakovaně).

## **Článek 5**

### **Řízení profesního rozvoje**

- 1) Profesním rozvojem se rozumí průběh odborného působení akademického pracovníka na VÚ ICV, během kterého plní stanovené úkoly, zároveň získává nové zkušenosti a realizuje a rozvíjí svůj osobnostní potenciál tak, aby dosáhl odborných kompetencí potřebných k vykonávané funkci, a aby tyto kompetence dále rozvíjel.
- 2) Řízení profesního rozvoje akademických pracovníků VÚ ICV vychází ze zákonem daného předpokladu, že akademický pracovník vykonává jak pedagogickou, tak i vědeckou, výzkumnou, vývojovou nebo další tvůrčí činnost s tím, že proporce mezi těmito aktivitami nemusí být rozvrženy rovnoměrně.
- 3) Řízení profesního rozvoje nemůže v žádném případě omezovat zaručené akademické svobody a akademická práva, daná zákonem o vysokých školách.

## **Článek 6**

### **Nástroje řízení profesního rozvoje**

- 1) Základními nástroji řízení profesního rozvoje akademických pracovníků VÚ ICV jsou:
  - a) plán profesního rozvoje akademických pracovníků a jeho hodnocení;
  - b) různé formy vedení akademických pracovníků;
  - c) motivační nástroje profesního rozvoje akademických pracovníků;
  - d) vzdělávání a další nástroje profesního rozvoje akademických pracovníků;
  - e) hodnocení a oceňování výkonů akademických pracovníků VÚ ICV.

## **Článek 7**

### **Plánování a hodnocení profesního rozvoje akademických pracovníků VÚ ICV**

- 1) Základními dokumenty řízení v této oblasti jsou na VÚ ICV „Plán profesního rozvoje akademického pracovníka VÚ ICV“ (viz příloha 1) a „Hodnocení akademického pracovníka VÚ ICV“ (viz příloha 2).
- 2) Za tvorbu a obsah těchto dokumentů odpovídá ředitel VÚ ICV, případně zástupce ředitele, pokud byl ředitelem touto činností pověřen.
- 3) Oba uvedené dokumenty neslouží pouze k evidenci, ale jako základní nástroj k řízení profesního rozvoje akademických pracovníků a jako k takovým je k nim nutno přistupovat. Výsledky hodnocení akademických pracovníků jsou projednávány každoročně vedením VÚ ICV. Z tohoto jednání je zpracována souhrnná zpráva.
- 4) Při hodnocení výkonů akademických pracovníků VÚ ICV pedagogické oblasti hodnotitelé přiměřeně přihlíží k výsledkům hodnocení kvality, získaným na základě anonymní ankety studentů VÚ ICV. Při hodnocení výkonů v oblasti tvůrčí činnosti je prioritně zohledňováno naplňování Strategie rozvoje tvůrčí činnosti VÚ ICV.

## **Článek 8**

### **Základní formy vedení akademických pracovníků VÚ ICV**

- 1) Základními formami vedení akademických pracovníků jsou přímé řízení, koučink (mentoring), práce v odborných týmech nebo pracovních skupinách, řízení projektů, porady a jednání poradních a jiných odborných orgánů a v neposlední řadě i vytváření příležitostí pro zapojení jednotlivých akademických pracovníků do aktivit realizovaných VÚ ICV.
- 2) Základními cestami k vykazování požadovaných aktivit jednotlivých akademických pracovníků jsou zejména účast na shromážděních a poradách VÚ ICV či projevení osobní iniciativy při řešení dílčích úkolů VÚ ICV, případně při činnostech souvisejících s kvalitativním rozvojem, nebo s šířením „dobrého jména“ VÚ ICV, resp. MENDELU.

## **Článek 9**

### **Motivační nástroje pro profesní rozvoj akademických pracovníků VÚ ICV**

- 1) Motivační nástroje pro profesní rozvoj akademických pracovníků VÚ ICV jsou definovány v odpovídajícím nařízení ředitele v platném znění.
- 2) Konečné hodnocení jednotlivých akademických pracovníků musí odrážet jak jejich momentální podíl na celkových výsledcích VÚ ICV, tak i jejich samostatnou aktivitu a iniciativu, a to jak při řešení stávajících, tak i při návrhu budoucích aktivit, umožňujících další rozvoj VÚ ICV, resp. MENDELU. Navenek je VÚ ICV vnímáno a hodnoceno jako celek, resp. součást celé univerzity. Oceňovat je třeba zejména aktivity, vedoucí k posílení akreditačního potenciálu VÚ ICV.

## **Článek 10**

### **Řízení vzdělávání a další nástroje profesního rozvoje akademických pracovníků VÚ ICV**

- 1) Základními nástroji vzdělávání a dalšími nástroji profesního rozvoje akademických pracovníků VÚ ICV jsou vnitrouniverzitní vzdělávací aktivity, externí vzdělávací aktivity, stáže a pobyty u externích partnerů, sebezvzdělávání, práce na projektech VÚ ICV a práce na projektech řešených ve spolupráci s externími partnery či partnery VÚ ICV. Důležitou roli v profesním rozvoji i v rozvoji VÚ ICV zastávají zahraniční mobility a jiné pobyty sloužící k navazování mezinárodní spolupráce.
- 2) Za řízení dalšího vzdělávání a využívání nástrojů profesního rozvoje akademických pracovníků VÚ ICV odpovídají vedoucí pracovníci na všech úrovních vedení, kteří k tomu vytváří vhodné podmínky. Spoluzodpovědnost však mají i jednotliví akademičtí pracovníci VÚ ICV, kteří mohou uplatnit svoji iniciativu v rámci návrhů jednotlivých projektů či dalších ucelených aktivit.

## **Článek 11**

### **Mimořádné hodnocení a oceňování výkonů akademických pracovníků VÚ ICV**

- 1) VÚ ICV má vytvořen a využívá svůj specifický systém hodnocení a oceňování výkonů jednotlivých akademických pracovníků. Při tom využívá jak vlastních nástrojů, tak i celouniverzitních nástrojů a zdrojů.

- 2) Základními prostředky oceňování dlouhodobých kvalitních výkonů jednotlivých akademických pracovníků VÚ ICV jsou jak hmotné či nehmotné odměny, tak i jejich veřejné vyhodnocení a ocenění medailemi, pamětními listy a dalšími prostředky VÚ ICV, MENDELU, MŠMT ČR či dalších institucí.
- 3) Ředitel může dle čl. 17 Statutu VÚ ICV udělit osobám, které se zasloužily o rozvoj VÚ ICV, rozvoj kultury, vzdělanosti, vědy či akademických svobod, medaile a pamětní listiny jako výraz uznání a zásluh podle zásad stanovených podle čl. 42 Statutu rektorem. Podnět k tomuto ocenění může dát kdokoli ze zaměstnanců nebo studentů VÚ ICV.

### **Článek 12** **Přechodná ustanovení**

- 1) První Plány profesního rozvoje akademických pracovníků VÚ ICV (viz příloha 1) budou předloženy řediteli VÚ ICV do 28. 2. 2019. Od tohoto data se počítá doba rozhodná pro termín jejich hodnocení.
- 2) Stručné zprávy o pedagogických a tvůrčích výkonech oddělení realizujících akreditované studijní programy za rok 2019, které budou podkladem pro hodnocení oddělení a případné následné odměňování akademických pracovníků předloží jejich vedoucí řediteli VÚ ICV do 20. 11. 2019.
- 3) Sběr dat pro hodnocení akademických pracovníků VÚ ICV za rok 2019 (viz příloha 2) bude realizován v období od 15. 1. do 31. 1. 2020. Hodnotící pohovory proběhnou v únoru 2020.

### **Článek 13** **Závěrečná ustanovení**

Toto nařízení zrušuje Nařízení ředitelky č. 2/2018 Kritéria hodnocení pedagogické a tvůrčí činnosti akademických pracovníků vysokoškolského ústavu Institutu celoživotního vzdělávání, vydané 4. 4. 2018, čj. 6597/2018-791.

V Brně dne 15. 2. 2019



Mgr. Petr Adamec, Ph.D.  
ředitel VÚ ICV

**Příloha č. 1: Vzor formuláře pro Individuální plán profesního a kariérního rozvoje akademického pracovníka VÚ ICV**

**PLÁN PROFESNÍHO A KARIÉRNÍHO ROZVOJE AKADEMICKÉHO PRACOVNÍKA VÚ ICV**

Příjmení, jméno, tituly	
Pracovní smlouva do	
Akademický rok	
Kalendářní rok	
Současné zařazení pracovníka	

	akademický pracovník	hodnotitel
Plánované kroky směřující k dosažení požadované kvalifikace (habilitace, jmenovací řízení)		
Plánovaný profesní rozvoj (další vzdělávání nebo osobní rozvoj)		
Plánované pracovní výsledky spojené s činností VÚ ICV		
Plánované úkoly a činnosti spojené s modernizací vlastní výuky (učební opory, skripta, testy)		
Plánované vědecko-výzkumné aktivity (granty, projekty, spolupráce)		
Plánovaný rozvoj v oblasti jazykové vybavenosti nebo ICT		
Plánovaný rozvoj spolupráce v rámci MENDELU		
Plánovaná spolupráce s jinými vysokými školami, V-V institucemi, SŠ, podniky, organizacemi		
Předpokládané aktivní účasti na konferencích, seminářích apod.		
Plánované publikace		
Plán dalších významných aktivit		

Plán kariérního a profesního rozvoje byl zpracován dne:	
Plán kariérního a profesního rozvoje byl s akademickým pracovníkem projednán dne:	
Vyjádření akademického pracovníka (vč. data a podpisu)	
Vyjádření ředitele (vč. data a podpisu)	



## Příloha č. 2

## HODNOCENÍ PRACOVNÍKA ICV MENDELU

Příjmení, jméno, tituly	
Pracovní smlouva do	
Akademický rok	
Kalendářní rok	
Současné zařazení pracovníka	

	Splněno/ Nesplněno
<b>Povinné*:</b>	
<b>Realizované aktivity v souvislosti s profesním rozvojem (další vzdělávání nebo osobní rozvoj)</b>	
<b>Konkrétní realizované činnosti spojené s modernizací vlastní výuky (učební opory, skripta, testy, IP)</b>	
<b>Realizované aktivity v souvislosti s rozvojem v oblasti jazykové vybavenosti nebo ICT</b>	
<b>Aktivní účasti na konferencích, seminářích apod.</b>	
<b>Publikace</b>	
<b>Nepovinné:</b>	
Realizované kroky směřující k dosažení požadované kvalifikace (habilitace, jmenovací řízení)	
Konkrétní pracovní výsledky spojené s činností ICV	
Realizované vědecko-výzkumné aktivity (granty, projekty, spolupráce)	
Příklady spolupráce v rámci MENDELU	
Příklady realizované spolupráce s jinými vysokými školami, V-V institucemi, SŠ, podniky, organizacemi.	
Jiné a ostatní aktivity	

\*Minimum = splnit 3 z povinných, přičemž 1 z nich musí být publikace (Metodika 17+)

Hodnocení pracovníka bylo zpracováno dne:	
Hodnocení bylo s pracovníkem projednáno dne:	
Vyjádření akademického pracovníka (vč. data a podpisu)	
Vyjádření ředitele (vč. data a podpisu)	

**Příloha č. 3**

Indikativní formulář kvantitativních ukazatelů pro hodnocení výkonu akademického pracovníka za kalendářní rok:

kritérium hodnocení	hodnoty hodnocení	počet	konkrétní příklad (je-li to možné)
přednášky	počet hodin		
cvičení	počet hodin		
konzultace v kombinované formě	počet hodin		
týdenní počet hodin výuky	průměrný počet hodin		
počet vyučovaných předmětů	přednášející, cvičící, apod.		
počet garantovaných předmětů	průměrný počet		
počet garantovaných programů	počet		
konzultace se studenty	časová dotace – 2 hodiny týdně		
zápočty	počet studentů		
zkoušky ve studijním předmětu	počet studentů		
státní bakalářské zkoušky	členství		
státní magisterské zkoušky	členství		
vedení bakalářských prací	počet		
oponování bakalářských prací	počet		
vedení diplomových prací	počet		
oponování diplomových prací	počet		
mezinárodní spolupráce	mezinárodní mobility krátkodobé		
	mezinárodní mobility dlouhodobé (více než 30 dní)		
projektová činnost	podané návrhy VaV projektů		
	řešitel/spoluřešitel GAČR, TAČR		
	resortní zakázky		
	interní výzkumné úkoly		
	ostatní projektová činnost		
publikační činnost	kategorie dle RIV (Metodika 17+)		
	skripta, učební texty, studijní opory		
	publikace mimo RIV		
ostatní činnost	ocenění odbornou komunitou apod.		
	členství v odborných institucích a vědeckých společnostech		
	organizace a spoluorganizace konferencí, členství ve výborech		
	členství v poradních orgánech		
	členství ve vědeckých/redakčních radách, grémiích, senátech, komisích pro SZZ, habilitace, jmenování		
	spolupráce s praxí		
	aktivní společenská role		
	jiné významné výsledky nebo aktivity		

datum a podpis pracovníka:

stanovisko, datum a podpis ředitele VÚ ICV: