



## OPATŘENÍ DĚKANA EF č. 170/2019

### Publikační a pedagogický standard akademického/vědeckého pracovníka Ekonomické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích

---

28. 8. 2019

#### Článek 1

##### Úvodní ustanovení

Tento dokument stanovuje minimální požadavky kladené na výkon akademických a vědeckých pracovníků EF JU, a to především s ohledem na prioritu EF JU v oblasti posílení konkurenceschopnosti fakulty a jejího postavení v oblasti akreditačních procesů. Nastavení těchto standardů má následující cíle:

- 1) Jasně nastavení požadavků na vědecký a pedagogický výkon jednotlivých pracovníků, a to i s vazbou na externí hodnocení pracoviště.
- 2) Zlepšení postavení fakulty v nově nastavených akreditačních procesech. Mj. zlepšení personální struktury tak, aby všichni akademičtí pracovníci byli přínosnými pracovníky pro akreditační proces.
- 3) Podporu kvalifikačního růstu zaměstnanců, a to i s ohledem na podporu kvalitních publikačních výstupů, podporu volby vhodných časopisů k publikacím, volby vhodných konferencí tak, aby výsledky přinášely uznání vědeckou komunitou, což povede k dlouhodobě uznávaným a nezpochybnitelným výsledkům (nezávisle na aktuální metodice).

#### Článek 2

##### Zavedení personálních identifikátorů pro jednoznačnou identifikaci autora publikovaného výsledku na EF

Pro účely jednoznačné identifikace autorů publikovaných výsledků budou na EF primárně využívány tyto identifikátory:

- 1) ORCID ID - ID mezinárodního identifikátoru ORCID ID (Open Research and Contributor ID).
- 2) ResearcherID – identifikátor databáze Web of Science.
- 3) Scopus Author ID – identifikátor databáze Scopus.

Povinnost zřídit si a spravovat obsah svých identifikátorů mají všichni publikující zaměstnanci EF a studenti DSP EF v prezenční formě (dále jen „autoři“) tak, aby publikační profily jednotlivých identifikátorů obsahovaly před začátkem hodnocení (zpravidla květen) všechny hodnocené výsledky.

Metodická podpora pro založení a správu identifikátorů je dostupná na webových stránkách Ekonomické fakulty JU v sekci VaV/Hodnocení výzkumu a vývoje/Identifikátory (<http://www.ef.jcu.cz/veda-a-vyzkum/hodnoceni/identifikatory-pracovniku-ef>).



### Článek 3

#### Hodnocení publikační činnosti

Hodnocení publikační činnosti se provádí pro každého akademického/vědeckého pracovníka samostatně a aktualizuje se jednou ročně, zpravidla v období měsíce května.

Hodnocení minimální publikační činnosti se provádí následovně:

- 1) Hodnotí se klouzavě vždy za posledních 5 let, tj. do hodnocení v roce 2019 vstupují výsledky za roky 2014 – 18.
- 2) Hodnotí se pouze výsledky, které nevykazují znaky predátorských časopisů (podrobněji viz web VaV EF JU) a které zaměstnanec v předepsané lhůtě vložil do OBD a má je aktualizované ve svém ORCID profilu, viz článek 2 tohoto dokumentu.
- 3) Pro výpočet publikačního minima se nezohledňují autorské podíly.
- 4) Ohodnocení jednotlivých výstupů je následovné:

kategorie	Druh publikace <sup>1</sup>	Bodové hodnocení
D10	Odborný článek s IF v prvním decilu	7
Q1	Odborný článek s IF v prvním kvartilu	5
Q2	Odborný článek s IF v druhém kvartilu	4
Q3	Odborný článek s IF ve třetím kvartilu	3
Q4	Odborný článek s IF ve čtvrtém kvartilu	2
Sc	Odborný článek indexovaný ve Scopusu	1

- 5) Každý zaměstnanec, kromě lektorů, je povinen vykázat za posledních pět let minimálně pět publikací do RIV se zaměřením k vyučovaným předmětům, z nichž alespoň tři jsou v kategorii Sc+. Pokud tomu tak není, nenaplní zaměstnanec minimální požadavky na publikační standard.

Zároveň musí každý zaměstnanec svými publikacemi dosáhnout alespoň minimálního počtu bodů, tyto body se odvíjejí od pozice jednotlivých pracovníků. Pro jednotlivé akademické pracovníky jsou následující (pro vědecké pracovníky se požaduje dvojnásobné plnění):

Kategorie	Minimální body za 5 let
Lektor	0
Odborný asistent	3
Odb. asistent s ak. titulem	6
Docent	8
Profesor	10

Děkan může rozhodnout o snížení těchto požadavků u některých specifických zaměstnanců (např. odborníci z praxe), příp. o náhradě těchto požadavků jinými výstupy (patenty, zakázkami, z nichž významný podíl na zisku zůstal na EF apod.).

<sup>1</sup> Definice výsledků viz platná Metodika hodnocení výzkumných organizací a programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací.

Hodnocení článku v časopise s nenulovým IF se odvíjí od kvartilu IF platného v době zpracování hodnocení. Pokud má časopis více kvartilů v různých předmětových kategoriích, je brán pro potřeby hodnocení nejlepší kvartil, tzn. Q1 má přednost před Q2 atd.



#### Článek 4

#### Minimální pedagogická činnost – průměrný týdenní počet hodin přímé výuky

Minimální průměrný týdenní počet hodin přímé výuky (vypočtený za poslední 2 roky):

kategorie pedagogického pracovníka	průměrný počet týdenních hodin
profesor	6
docent	8
odborný asistent (s Ph.D./CSc.)	10
odborný asistent (studující Ph.D. – max. 4 roky)	13
odborný asistent bez vědecké hodnosti (studující déle jak 4 roky, nestudující)	16
lektor	18

Požadavek může být akademickému pracovníkovi vedením fakulty snížen v případě výkonu funkce (vedoucí katedry, proděkan, děkan) nebo v případě nadměrné zátěže spojené s garantováním více předmětů, a to o 2 - 4 hodiny týdně.

Dále může být do této části započtena výuka na CŽV, U3V apod., nebyla-li tato výuka zaměstnanci hrazena zvlášť.

#### Článek 5

#### Kontrola plnění minimálních požadavků

Kontrola plnění minimálních požadavků v oblasti vědy a výuky probíhá jednou ročně, zpravidla během měsíce května tak, aby její výsledky byly známy pře nastavováním nových výkonnostních prémie platných od července daného roku.

Hodnocení zaměstnanců na částečný pracovní úvazek probíhá dle stejných pravidel, dosažené standardy musí být plněny tak, jak to odpovídá úvazku. Stejně tak pracovníci, kteří čerpali např. rodičovskou dovolenou či byli v dlouhodobé pracovní neschopnosti (více než ½ roku) apod. nebo nastoupili v nedávné době, musí tyto standardy plnit v míře zohledňující tyto skutečnosti.

Dále se také zohledňuje doba, která uplynula od zveřejnění tohoto opatření.

Akademičtí a vědečtí pracovníci, kteří nespĺňují minimální požadavky dané tímto opatřením, nemají nárok na přiznání výkonnostní prémie. O dalším postihu (úprava mzdové třídy v souladu s platným mzdovým předpisem – změna zařazení akademického pracovníka = změna funkce, snížení pracovního úvazku, ukončení pracovního poměru apod.) rozhoduje na základě návrhu příslušným vedoucím katedry děkan fakulty.

Toto opatření vstupuje v platnost 1. 9. 2019 a ruší se Opatření děkana 167/2019 .

doc. Ing. Dr. Dagmar Škodová Parmová  
děkanka Ekonomické fakulty