

	<div data-bbox="635 248 719 331" data-label="Image"> </div> <div data-bbox="794 257 922 320" data-label="Text"> <p>Právnická fakulta</p> </div> <div data-bbox="529 398 1023 533" data-label="Section-Header"> <p>PRÁVNICKÁ FAKULTA UP V OLOMOUCI Metodický pokyn děkanky</p> </div>	MPD-1/2017
k řízení lidských zdrojů na PF UP – akademičtí pracovníci		
Obsah: zavedení systému řízení lidských zdrojů na PF UP		
Zpracovala: proděkanka pro vědu a výzkum		
Platnost a účinnost od: 1. 4. 2017		
Rozdělovník: děkan proděkani vedoucí kateder		

Metodický pokyn děkanky PF UP v Olomouci č. 1

K ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ NA PF UP – AKADEMIČTÍ PRACOVNÍCI PF UP

Preambule

Ve smyslu zákoníku práce a s ohledem na postavení zaměstnavatele jako vrcholného centra právní vzdělanosti, vyplývající ze zákona o vysokých školách, stanovuje se závazný pracovní pokyn vyjadřující požadavky zaměstnavatele.

Jedná se o následující požadavky na řádný výkon sjednané práce, které představují podstatné a rozhodné požadavky zaměstnavatele:

1. Dosahovat alespoň uspokojivých pracovních výsledků v práci výzkumné i vzdělávací, a to v měřítku příslušné, popř. příbuzné oblasti práce, obsahujícím alespoň dílčí mezinárodní nebo zahraniční přesahy národní (vnitrostátní) úrovně.
2. Udržovat vlastní vědeckou bezúhonnost v přímém funkčním vztahu k výkonu práce, a to i bez ohledu na právní kvalifikaci skutku a právní odpovědnost za něj.
3. Přiměřeně včas, zejména s ohledem na udržení a rozvoj činnosti zaměstnavatele v konkurenčním vzdělávacím a výzkumném prostředí, ověřit vědeckou kvalifikaci a pedagogickou způsobilost v habilitačním řízení nebo prokázat pedagogickou a vědeckou kvalifikaci v řízení o jmenování profesorem, a to způsobem stanoveným zákonem.
4. Udržovat a rozvíjet vlastní odbornost podle stavu alespoň podstatné zahraniční právní vědy, jakož i didaktické techniky, a to v příslušné, popř. příbuzné oblasti práce, popř. alespoň dílčím tématu práce; patřičné poznatky sledovat, využívat k práci a předávat studentům, popř. i veřejnosti při zachování morálních a právních pravidel vzdělávání nebo výzkumu.
5. Zdržet se ohrožení nebo ztráty důvěry akademické obce nebo veřejnosti v zaměstnavatelovo řádné vzdělávání nebo výzkum, jakož i v zaměstnavatelovo nezávislé, nestranné a spravedlivě rozhodování nebo hodnocení studia, vzdělávání či výzkumu, včetně přípravy výzkumu, jeho podkladů, průběhu, výsledků a výkazů.
6. Zdržet se všeho, co by vedlo ke zneužití zaměstnavatelovy účasti v hospodářské soutěži, například v jeho soutěži vzdělávací nebo výzkumné anebo v soutěže o jakoukoli veřejnou či soukromou podporu své činnosti.
7. Dbát o vlastní vědeckou čest a o vlastní dobrou vědeckou pověst, a to s ohledem na důvěru v ní kladenou zaměstnavatelem, akademickou obcí i veřejností.
8. Dbát veřejné morálky akademického povolání v souladu s obecně uznanými zásadami a Etickým kodexem UP, který je přístupný v elektronickém informačním systému zaměstnavatele a s nímž je každý akademický pracovník povinen se seznámit.
9. Vést podřízené akademické pracovníky a hodnotit jejich práci nebo školit studenty doktorského studijního programu v souladu s těmito požadavky; přiměřeně též ve vztahu ke studentům jiných studijních programů nebo účastníkům celoživotního vzdělávání, jakož u kurzů apod. akcí pořádných zaměstnavatelem.
10. Nedotčena zůstává zákonná povinnost dbát dobrého jména UP, jakož i zákaz diskriminace vyplývající z právních předpisů.

Čl. 1

Stanovení minimálních standardů akademických pracovníků ve vzdělávací činnosti

- 1.1 Výuku (předmět a počet seminárních skupin) rozděluje vyučujícím dle potřeby katedry rovnoměrně vedoucí příslušné katedry, přičemž standardní velikost seminární skupiny pro výuku povinného předmětu je 25 studentů (jiný počet je možný s ohledem na metody použité ve výuce nebo jiné důvody vycházející z povahy výuky).

1.2 Minimální standard dle tohoto článku odpovídá úvazku 1,0; v případě částečného úvazku se rozsah této pracovní povinnosti poměrně snižuje.

1.3 Minimální standard ve výukové činnosti akademického pracovníka je stanoven počtem vyučovacích hodin seminářů/přednášek (1 vyučovací hodina = 45 minut) na jeden kalendářní týden v semestru následovně:

Asistent: 12

Odborný asistent: 10

Docent: 7

Profesor: 4

1.4 Výjimky z minimálních standardů ve vzdělávací činnosti

Výjimky se udělují v minimálním množství ve výjimečných případech zvláštního zřetele hodných.

Akademických pracovníků ve vedoucích a obdobných pozicích se plnění minimálních standardů ve vzdělávací činnosti snižuje následovně:

- Děkan, rektor sníženo o 75 %
- Proděkani, prorektoři sníženo o 40 %
- Vedoucí kateder/center sníženo o 30–20 % dle velikosti katedry/centra
- Předseda AS sníženo o 15 %

Výjimku lze též udělit:

A) Dle úvahy děkana akademickým pracovníkům vykonávajícím činnosti mimořádné důležitosti s ohledem na akreditaci studijních oborů/programů na PF UP a prestiž fakulty.

B) Dle úvahy děkana po dohodě s vedoucím katedry v ad hoc případech akademických pracovníků, jimž je z důvodů zvláštního zřetele hodných (např. dlouhodobá nemoc, tvůrčí volno apod.) na návrh vedoucího katedry děkanem fakulty prominuta povinnost plnění minimálních standardů na určité časové období.

Čl. 2

Stanovení minimálních standardů akademických pracovníků v tvůrčí činnosti

Při stanovení minimálních standardů v tvůrčí činnosti se vychází ze směrnice děkanky č. 1/2017.

Čl. 3

Stanovení minimálních standardů akademických pracovníků vyučujících cizí jazyk ve vzdělávací činnosti

3.1 Minimální standard ve výukové činnosti akademických pracovníků vyučujících cizí jazyk (dále jen „APCJ“) je stanoven počtem vyučovacích hodin seminářů/přednášek (1 vyučovací hodina = 45 minut) na jeden kalendářní týden v semestru, a to na 16 hodin týdně.

3.2 Výuku (předmět a počet seminárních skupin) rozděluje vyučujícím dle potřeby katedry rovnoměrně vedoucí katedry. Minimální standard dle tohoto článku odpovídá úvazku 1,0; v případě částečného úvazku se rozsah této pracovní povinnosti poměrně snižuje.

Čl. 4

Stanovení minimálních standardů akademických pracovníků vyučujících cizí jazyk v tvůrčí činnosti

4.1 Náplň činností akademických pracovníků vyučujících cizí jazyk tvoří kromě činnosti vzdělávací i tvůrčí činnost, do které se u APCJ počítá:

- a) činnost v oblasti vědy a výzkumu nebo
- b) činnost překladatelská, tlumočnická a další jazykové činnosti.

Do tvůrčí činnosti v oblasti vědy a výzkumu APCJ se započítávají zejména odborné články zaměřené na právní jazyk a jeho problematiku, odborné články zaměřené na pedagogicko-didaktickou metodiku, publikace studijních textů – učebnice, recenze v odborných časopisech ad.

Při tvůrčí činnosti v oblasti vědy a výzkumu by měl APCJ dbát především na kvalitu výstupů, neboť jen ta zvyšuje prestiž PF UP a právě excelence je hlavním předmětem hodnocení kvality na UPOL.

Činnost překladatelská, tlumočnická a další jazykové činnosti („proof-reading“ apod.) spočívá v poskytování podpůrných služeb akademickým pracovníkům PF UP zejména formou překladatelské činnosti předložených textů nebo formou konzultací (např. v oblasti terminologických slovníků, přípravy přednášky v cizím jazyce), dle výběru akademického pracovníka PF UP.

4.2 Stanovení minimálních standardů APCJ v tvůrčí činnosti

Minimální standard v tvůrčí činnosti APCJ je stanoven počtem bodů dle směrnice OBD v případě vědecko-výzkumné činnosti (viz podkapitola 3.2.1), nebo počtem přeložených normostran, příp. tlumočených hodin v případě činnosti překladatelské, tlumočnické a další jazykové činnosti (viz podkapitola 3.2.2).

4.2.1 Minimální standard ve vědecko-výzkumné činnosti APCJ

Při stanovení minimálních standardů ve vědecko-výzkumné činnosti se vychází ze směrnice děkanky č. 1/2017.

4.2.2 Minimální standard v činnosti překladatelské, tlumočnické a další jazykové činnosti

Minimální standard v činnosti překladatelské, tlumočnické a další jazykové činnosti APCJ je stanoven počtem přeložených normostran, příp. tlumočených hodin a odvíjí se od množství zbývajících fondu týdenní pracovní doby APCJ po splnění minimálních standardů ve vzdělávací činnosti (po odečtení osmi týdnů dovolené), a to následujícím způsobem. Při úvazku 1,0 a splnění minimálních standardů ve vzdělávací činnosti, která u APCJ činí 16 hod. týdně, je APCJ povinen:

- přeložit 200 normostran/kalendářní rok nebo
- simultánně tlumočit 150 hodin/ kalendářní rok nebo
- v případě tzv. proof-readingu zkontrolovat 510 normostran/rok.

4.3 Rozdělení a evidence tvůrčí činnosti APCJ

Vedoucí katedry určí po dohodě s jednotlivými APCJ a vedením fakulty, kteří členové katedry jazyků budou plnit minimální standard ve vědecko-výzkumné činnosti a kteří v činnosti překladatelské, tlumočnické a další jazykové činnosti tak, aby to odpovídalo potřebám fakulty definovaným na daný rok v oblasti podpůrných služeb katedry jazyků.

Vedoucí katedry vždy k 15. lednu daného kalendářního roku předloží děkance fakulty jmenný seznam členů katedry jazyků s uvedením, ve které z oblastí tvůrčí činnosti bude příslušný APCJ v daném kalendářním roce činný.

Překlady přiděluje jednotlivým APCJ vedoucí katedry.

Za evidenci činnosti překladatelské, tlumočnické a další jazykové činnosti odpovídá samotný APCJ.

Vedoucí katedry vždy k 20. prosinci příslušného roku poskytne souhrnný přehled evidence děkance fakulty. Souhrnný přehled evidence obsahuje jméno APCJ, specifikaci činnosti včetně zadavatele činnosti a její rozsah.

Čl. 5

System dalšího finančního ohodnocování zaměstnanců na PF UP

5.1 System dalšího finančního ohodnocování akademických zaměstnanců na PF UP vychází z Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Palackého v Olomouci v aktuálním znění a zahrnuje pravidelné měsíční osobní příplatky akademického pracovníka, odměňování za další činnosti a příplatek za vedení a výkon funkce.

5.2 Osobní příplatek

Osobní příplatek je u akademického pracovníka PF UP tvořen dvěma níže uvedenými složkami, v případě nižšího úvazku akademického pracovníka se osobní příplatek poměrně krátí.

Změní-li se podmínky stanovené pro poskytování osobního příplatku, může být změněna i jeho výše, popřípadě může být osobní příplatek zaměstnanci odebrán. Zaměstnavatel je oprávněn posuzovat, zda důvody pro jeho poskytování trvají, popřípadě zda trvají důvody pro jeho poskytování v nezměněné výši. V souladu s čl. 10 odst. 7 Vnitřního mzdového předpisu UP dojde k přehodnocení osobních příplatků všech zaměstnanců vždy při změně mzdových tarifů a při změně struktury odměňování.

První složka je tvořena následujícími položkami:

- pevná částka za dobu trvání pracovního poměru na fakultě: 300 Kč za každé 3 odpracované roky, nejvíce však 1500 Kč/měsíčně; v případě přerušení pracovního poměru akademického pracovníka a návratu na stejné pracoviště (např. odchod na jiné pracoviště, dlouhodobý pobyt v zahraničí atd.) se doba před odchodem do délky trvání pracovního úvazku započítá
- pevná částka za získaný titul:
 - o Ph.D./CSc.: 1000 Kč/měsíčně
 - o doc.: 3000 Kč/měsíčně (částka je složena z 1000 Kč za Ph.D. a 2000 Kč za docenturu)
 - o prof.: 4000 Kč/měsíčně (částka je složena z 1000 Kč za Ph.D. a 3000 Kč za profesuru)

Za dosažení jiného titulu (JUDr., LL.M. apod.) se osobní příplatek nezvyšuje.

- tajemník katedry: 1000–2000 Kč/měsíčně na základě rozhodnutí děkana při zohlednění zejména velikosti katedry

Druhá složka

Druhou složku tvoří pohyblivá částka za kvalitu práce na katedře (do druhé složky osobního příplatku se nezapočítává příplatek v rámci řešení grantů či projektů., např. GAČR).

- o asistent: 0–2000 Kč/měsíčně
- o odborný asistent: 1500–4000 Kč/měsíčně
- o docent: 3000–6000 Kč/měsíčně
- o profesor: 5000–15000 Kč/měsíčně

Přiznání této složky závisí na každoročním hodnocení pracovníka dle Metodického pokynu děkanky o pravidelném hodnocení zaměstnanců PF UP v Olomouci. Druhá složka bude

přiznána, pouze pokud pracovník plní minimální standardy v tvůrčí činnosti stanovené směrnicí děkanky 1/2017.

Výši druhé složky osobního příplatku individuálně projedná s akademickým pracovníkem a navrhne děkanovi fakulty vedoucí katedry formou odůvodněného návrhu, a to vždy k 1. srpnu příslušného roku nebo při změně skutečností rozhodných pro udělení osobního příplatku. Nastavení výše osobního příplatku jednotlivých akademických pracovníků proběhne vždy k 1. září příslušného roku nebo v následujícím měsíci poté při změně skutečností rozhodných pro udělení osobního příplatku poté, co s ním byli akademičtí pracovníci seznámeni.

5.3 Odměny

Dle Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Palackého v Olomouci v aktuálním znění může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout mimořádnou odměnu za plnění pracovních úkolů nad rámec běžných pracovních povinností nebo za vynaložení vyššího pracovního úsilí po přechodnou dobu.

Odůvodněný návrh podává vedoucí katedry děkance.

Obecné důvody pro odměny jsou zejména:

- a) úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu zadaného vedoucím katedry, členem vedení fakulty,
- b) práce spojené s plněním vyšších pracovních nároků, spočívající ve větším rozsahu pracovních úkolů, větší složitosti práce, organizační nebo řídicí náročnosti, odpovědnosti a psychické nebo fyzické náročnosti, které nemají trvalý charakter,
- c) vedení výuky odborného předmětu v cizím jazyce, s výjimkou slovenštiny, kromě výuky cizích jazyků,
- d) práce a činnosti prováděné při řešení grantů, vědeckých a výzkumných úkolů a projektů,
- e) práce a činnosti prováděné v doplňkové činnosti.

Konkrétní případy odměn a jejich výše:

- interní oponent v rigorózním řízení: 1000 Kč (vyplácí se po odevzdání posudku)
- konzultant v rigorózním řízení: 1000 Kč (vyplácí se po SRZ)
- interní oponent v doktorském studijním programu: 1000 Kč (vyplácí se po odevzdání posudku)
- interní oponent v habilitačním řízení: 3500 Kč (vyplácí se po odevzdání posudku)

- školitel v doktorském studijním programu
 - o 15 000 Kč pokud doktorand skončí studium ve třetím nebo čtvrtém roce studia (vyplácí se po úspěšném absolvování DSP)
 - o 5000 Kč pokud doktorand skončí studium v pátém nebo šestém roce studia (vyplácí se po úspěšném absolvování DSP)

- habilitační řízení: 40 000 Kč (vyplácí se po jmenování docentem akademickému pracovníkovi s úvazkem minimálně 0,8)
- řízení ke jmenování profesorem: 50 000 Kč (vyplácí se po jmenování profesorem akademickému pracovníkovi s úvazkem minimálně 0,8)

- cílená odměna za publikační činnost
 - za RIV a nadlimitní body dle směrnice OBD (vyplácení odměn z alokované částky v poměru RIV:OBD - 70:30)

- body za RIV se považují za podíl na „hospodářském výsledku fakulty“ (odměna se vyplácí bez ohledu na to, zda byl akademickému pracovníkovi snížen či odebrán osobní příplatek z důvodu neplnění minimálních standardů v tvůrčí činnosti)
- za nadlimitní počet bodů OBD se považuje počet bodů 21 a více

5.4 Příplatky vedoucích pracovníků

Osobní příplatek děkana (stanovuje rektor UP) a proděkanů (stanovuje děkan PF UP), příplatek za vedení a výkon funkce je stanoven v souladu s Vnitřním mzdovým předpisem Univerzity Palackého v Olomouci v aktuálním znění. Důvodem pro přiznání osobního příplatku proděkanů je dlouhodobé rozšíření pracovních povinností nad rámec povinností souvisejících s přiděleným resortem nebo kvalitativně nadstandardní výkon, v maximální výši 20 000 Kč.

Účinnost pravidel: od 1. 4. 2017

JUDr. Zdenka Papoušková, Ph.D.
děkanka PF UP v Olomouci