

 <p>Vysoká škola polytechnická Jihlava</p>	STRATEGIE ROZVOJE, KARIÉRNÍ ŘÁD A HODNOCENÍ AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ VŠPJ				
	Kód:		SP č. 3/2019		
	Druh:		Směrnice prorektora pro tvůrčí a projektovou činnost		
	Č. j.:		VSPJ/02865/2019		
	Oblast OŘN:		MG, AK		
	Organizační závaznost:		Vysoká škola polytechnická Jihlava		
	Zpracoval:		RNDr. Ing. Lenka Cimbálníková, Ph.D., MBA		
	Přezkoumal:		doc. Ing. Zdeněk Horák, Ph.D. – prorektor pro tvůrčí a projektovou činnost		
	Schválil:		prof. MUDr. Václav Báča, Ph.D. – rektor		
	Počet stran:	11	Počet příloh:	1	
	Rozdělovník:		IS		
	Dotčené osoby:		Akademičtí pracovníci, vedoucí odborných kateder		
	Forma zveřejnění:		IS		
	Nahrazuje:		Směrnici pro hodnocení akademický pracovníků v období přechodu k novému systému řízení výkonnosti a kvality (VSPJ/00969/2016), Směrnici ke vzdělávání zaměstnanců na VŠPJ (VSPJ/01796/2016) a Metodický pokyn k jazykovému vzdělávání zaměstnanců VŠPJ		
	Datum vydání:		29. 5. 2019		
Účinnost:		29. 5. 2019 -			
Platnost:		29. 5. 2019 -			
Zpracoval (podpis):		Přezkoumal (podpis):		Schválil (podpis):	

1. Základní ustanovení	3
2. Definice pojmů	3
3. Strategie rozvoje akademických pracovníků.....	3
4. Systém rozvoje a vzdělávání akademických pracovníků	4
5. Adaptační proces akademických pracovníků	5
6. Podpora a motivační nástroje v oblasti rozvoje a vzdělávání akademických pracovníků	5
7. Kariérní řád akademických pracovníků	7
8. Hodnocení akademických pracovníků VŠPJ	8
9. Systém řízení výkonu a kvality	9
10. Závěrečná ustanovení	9

 Vysoká škola polytechnická Jihlava	STRATEGIE ROZVOJE, KARIÉRNÍ ŘÁD A HODNOCENÍ AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ VŠPJ	Kód: SP č. 3/2019
		Číslo strany: 2/11

Seznam příloh

-

Záznam o revizích

Datum revize	Závěr revize	Revidoval	Datum příští revize

Záznam o dodatcích

Číslo	Název dodatku	Schválil	Datum

Záznam o změnách

Číslo	Popis změny	Schválil	Datum

Seznam souvisejících dokumentů

1. Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů
2. Pracovní řád VŠPJ
3. Vnitřní mzdový předpis VŠPJ
4. Pravidla systému zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností a vnitřního hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností Vysoké školy polytechnické Jihlava
5. Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti VŠPJ
6. Pravidla řízení VŠPJ a pracovní náplně organizačních útvarů a specifických pracovních pozic
7. Strategický rámec rozvoje lidských zdrojů Vysoké školy polytechnické Jihlava
8. Pravidla hospodaření Fondu rozvoje lidských zdrojů VŠPJ
9. Směrnice k oceňování významných tvůrčích výsledků vytvořených akademickými pracovníky VŠPJ

 <p>Vysoká škola polytechnická Jihlava</p>	STRATEGIE ROZVOJE, KARIÉRNÍ ŘÁD A HODNOCENÍ AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ VŠPJ	<p>Kód: SP č. 3/2019</p> <hr/> <p>Číslo strany: 3/11</p>
--	---	--

1. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

1. Pro zajištění efektivního rozvoje akademických pracovníků a rozvoje vzdělávací, výzkumné, umělecké a další tvůrčí činnosti vydává Vysoká škola polytechnická Jihlava (dále jen VŠPJ) směrnici Strategie rozvoje, kariérní řád a hodnocení akademických pracovníků VŠPJ. Směrnice stanovuje způsob podpory rozvoje a vzdělávání akademických pracovníků, motivační nástroje, které VŠPJ využívá pro jejich rozvoj, kariérní řád a pravidla pro hodnocení akademických pracovníků VŠPJ.
2. Zásady formulované v této směrnici vycházejí z požadavku rovných příležitostí, při jejichž aplikaci nesmí docházet k diskriminaci nebo vyloučení, zejména z hlediska pohlaví, věku, rasy, jazyka, původu, národnosti, orientace, náboženství nebo smýšlení.
3. Tuto směrnici lze přiměřeně využít i pro rozvoj, vzdělávání a hodnocení ostatních pracovníků VŠPJ.

2. DEFINICE POJMŮ

Rozvoj akademických pracovníků představuje vzdělávací a rozvojové aktivity vedoucí ke zvyšování kompetencí a pracovních schopností akademického pracovníka.

Kariérní řád určuje způsob a podmínky kariérního rozvoje akademického pracovníka, kterým se rozumí kvalifikační růst a funkční postup.

Kvalifikačním růstem akademického pracovníka se rozumí úspěšné dokončení doktorského studia, habilitačního řízení či řízení k jmenování profesorem.

Funkční postup znamená postup na vyšší pozici v rámci výkonu specializované činnosti nebo výkonu funkce.

Hodnocení akademických pracovníků představuje hodnocení dosažených pracovních výsledků a hodnocení rozvoje akademického pracovníka.

Dosažené pracovní výsledky akademického pracovníka představují činnosti ve prospěch VŠPJ v oblasti pedagogické, tvůrčí, projektově-aplikační, organizační a v dalších úkolech, kterými akademického pracovníka pověřil přímý nadřízený nebo rektor.

Přímým nadřízeným akademického pracovníka je vedoucí odborné katedry, které je akademický pracovník členem, v případě vedoucích odborných kateder je přímým nadřízeným rektor.

Plán personálního rozvoje definuje personální zdroje potřebné pro zajištění studijních programů a plánovaných tvůrčích cílů, a to na období pěti let. Za plán personálního rozvoje, jeho aktualizaci a plnění odpovídá rektor.

3. STRATEGIE ROZVOJE AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ

1. Cílem VŠPJ je získávat, spojovat a podporovat kvalitní a motivované pracovníky se zájmem o další rozvoj s důrazem na respektování klíčových principů a hodnot VŠPJ.
2. Cílem strategického rozvoje akademických pracovníků VŠPJ je neustále zvyšovat úroveň odborných a osobních kompetencí akademických pracovníků školy v souladu s požadavky společnosti znalostí, s prohlubující se internacionalizací a v souladu s posláním a strategickými záměry VŠPJ.

 <p>Vysoká škola polytechnická Jihlava</p>	STRATEGIE ROZVOJE, KARIÉRNÍ ŘÁD A HODNOCENÍ AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ VŠPJ	<p>Kód: SP č. 3/2019</p> <hr/> <p>Číslo strany: 4/11</p>
--	---	--

3. VŠPJ systematicky vytváří podmínky pro rozvoj a vzdělávání akademických pracovníků a podporuje jejich kariérní růst a funkční postup, a to ve třech strategických oblastech:
 - a) systematický rozvoj a vzdělávání akademických pracovníků na celoškolské a individuální úrovni,
 - b) rozvoj a vzdělávání vedoucích akademických pracovníků v oblasti manažerských kompetencí,
 - c) kariérní rozvoj zaměřený na zvyšování kvalifikace (kvalifikační růst) a na funkční postup akademických pracovníků,
 - d) podpora zapojení akademických pracovníků do mezinárodních projektových týmů.

4. SYSTÉM ROZVOJE A VZDĚLÁVÁNÍ AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ

1. Systém rozvoje a vzdělávání akademických pracovníků VŠPJ je klíčovým nástrojem pro zajišťování a zvyšování kvality VŠPJ. Vychází z Koncepce rozvoje lidských zdrojů VŠPJ, z Dlouhodobého záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti VŠPJ a z Plánu personálního rozvoje VŠPJ.
2. Systém rozvoje a vzdělávání akademických pracovníků VŠPJ vede ke zvyšování odborných a osobních kompetencí akademických pracovníků VŠPJ, přispívá k efektivnímu řízení a rozšiřování pracovních schopností, a tím i ke zlepšování studijních výsledků studentů.
3. Systém rozvoje a vzdělávání pracovníků VŠPJ nabízí možnosti vzdělávání a rozvoj akademických pracovníků vedoucích:
 - a) k adaptaci na daném pracovním místě,
 - b) ke zvyšování kvalifikace (kvalifikační růst) prostřednictvím dalšího studia, k habilitačnímu a profesorskému řízení,
 - c) k prohlubování a rozšiřování kvalifikace,
 - d) k výkonu manažerských a specializovaných činností (funkční postup),
 - e) k vyšší úspěšnosti v projektové, vědeckovýzkumné a tvůrčí činnosti,
 - f) ke sdílení zkušeností, dobrých praxí, k interdisciplinární, mezioborové a mezinárodní spolupráci,
 - g) k participaci na řízení a rozvoji VŠPJ.
4. Akademičtí pracovníci VŠPJ jsou podporováni k rozvoji zejména v oblasti pedagogických, didaktických, odborných a osobních kompetencí, kompetencí v projektové, vědeckovýzkumné a tvůrčí činnosti, informačních a technických kompetencí, jazykových, ekonomických a manažerských kompetencí.
5. Základními nástroji odborného a osobního rozvoje a vzdělávání akademických pracovníků jsou interní a externí vzdělávací aktivity, stáže a pobyty u zahraničních a dalších partnerů, sebevzdělávání, práce nebo spoluúčast na projektech, účast na odborných akcích, jednáních a aktivitách regionálního, národního a mezinárodního významu, účast v profesních sdruženích, spolupráce se zaměstnavateli a dalšími partnery a participace na řízení a rozvoji VŠPJ.
6. Za řízení rozvoje a vzdělávání akademických pracovníků odpovídají vedoucí odborných kateder, kteří k tomu vytvářejí vhodné podmínky.

 <p>Vysoká škola polytechnická Jihlava</p>	STRATEGIE ROZVOJE, KARIÉRNÍ ŘÁD A HODNOCENÍ AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ VŠPJ	<p>Kód: SP č. 3/2019</p> <hr/> <p>Číslo strany: 5/11</p>
--	---	--

7. Jednotlivé vzdělávací a rozvojové aktivity akademických pracovníků jsou evidovány v informačním systému VŠPJ (dále jen IS).

5. ADAPTAČNÍ PROCES AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ

1. Záměrem adaptačního procesu je zajistit nově přijatým akademickým pracovníkům co nejlepší podmínky k zapracování na pracovním místě tak, aby se stali přínosnými a tvůrčími členy VŠPJ.
2. Noví akademičtí pracovníci VŠPJ procházejí adaptačním obdobím v délce tří měsíců. V tomto období absolvují vstupní školení, mentoring a další podporu ze strany VŠPJ.
3. Každý nový akademický pracovník je seznámen s klíčovými principy a hodnotami VŠPJ, s vnitřními předpisy VŠPJ, s pracovním prostředím a požadavky pracovního místa. Dále je seznámen s dokumentací studijního programu, s dokumentací k výuce předmětů, které vyučuje, a s dalšími požadavky souvisejícími s činností akademického pracovníka.
4. Adaptační období je vyhodnocováno přímým nadřízeným a společně jsou stanoveny cíle na období nejbližšího hodnocení.

6. PODPORA A MOTIVAČNÍ NÁSTROJE V OBLASTI ROZVOJE A VZDĚLÁVÁNÍ AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ

1. Osobní a profesní rozvoj akademického pracovníka je podporován ze strany vedení školy, vedoucího pracoviště, garanta studijního programu i garanta studijního předmětu, který akademický pracovník vyučuje.
2. Akademičtí pracovníci jsou motivováni pro osobní a profesní rozvoj, kariérní růst a funkční postup a mohou ze své vlastní iniciativy navrhnout možné způsoby vlastního vzdělávání a rozvoje.
3. VŠPJ podporuje vzdělávání a rozvoj akademických pracovníků zejména:
 - a) organizací vlastního interního systematického vzdělávání,
 - b) podporou individualizovaného odborného vzdělávání,
 - c) podporou kariérního růstu a funkčního postupu akademických pracovníků.
4. Každý akademický pracovník zpracovává v souladu s plánem personálního rozvoje VŠPJ, s rozvojem studijního programu a nejnovějšími vědeckými poznatky plán osobního a profesního rozvoje, který je součástí Systému řízení výkonu a kvality (dále jen SŘVK).
5. Plán osobního a profesního rozvoje obsahuje časový a tematický rozvrh způsobů prohlubování, rozšiřování a zvyšování kvalifikace a osobního rozvoje akademického pracovníka.
6. Plán osobního a profesního rozvoje se zpracovává na dobu 3 let, jde-li o akademického pracovníka s pracovní smlouvou uzavřenou na dobu kratší než 3 roky, pak ve výhledu na dobu trvání této pracovní smlouvy.
7. Návrh plánu osobního a profesního rozvoje akademického pracovníka projednává s akademickým pracovníkem přímý nadřízený a schvaluje příslušný prorektor.
8. Plán osobního a profesního rozvoje akademického pracovníka je každoročně konkretizován v osobních cílech akademického pracovníka v SŘVK a je hodnoceno jeho plnění.

 <p>Vysoká škola polytechnická Jihlava</p>	STRATEGIE ROZVOJE, KARIÉRNÍ ŘÁD A HODNOCENÍ AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ VŠPJ	<p>Kód: SP č. 3/2019</p> <hr/> <p>Číslo strany: 6/11</p>
--	---	--

9. Pro rozvoj a vzdělávání pracovníků VŠPJ jsou používány tyto nástroje:

- a) podpora při zvyšování kvalifikace umožněním studijního nebo tvůrčího volna a vytvořením dalších podmínek,
- b) podpora při prohlubování a rozšiřování kvalifikace formou kurzů odborného vzdělávání,
- c) podpora a zajištění systematického vzdělávání a rozvoje formou interního vzdělávání,
- d) podpora internacionalizace prostřednictvím mobility a stáží v zahraničí,
- e) podpora účasti na jednáních a aktivitách VŠPJ, na odborných akcích regionálního, národního a mezinárodního významu,
- f) podpora projektové, vědeckovýzkumné a tvůrčí činnosti,
- g) podpora týmové, interdisciplinární a mezioborové spolupráce,
- h) podpora spolupráce s aplikační sférou formou společných projektů a stáží,
- i) vytváření zázemí, pracovních podmínek a infrastruktury pro pedagogický a tvůrčí rozvoj.

Tyto nástroje jsou doplněny o motivační program na podporu tvůrčí, projektové činnosti a publikačních výstupů dle Směrnice k oceňování významných tvůrčích výsledků vytvořených akademickými pracovníky VŠPJ a o motivační program na podporu kariérního rozvoje a odměnu za dosažení zvýšení kvalifikace dle směrnice Strategie rozvoje, kariérní řád a hodnocení akademických pracovníků VŠPJ a Vnitřního mzdového předpisu VŠPJ.

10. Nepřímá podpora kariérního růstu akademických pracovníků je založena především na možnostech úpravy:

- a) pracovních podmínek akademických pracovníků dokončujících přípravu podkladů pro podání návrhu na zahájení habilitačního řízení nebo řízení ke jmenování profesorem,
- b) pracovních podmínek pracovníků po návratu z rodičovské dovolené, podporující rychlejší zapojení do tvůrčích týmů,
- c) pracovních podmínek akademických pracovníků, u nichž dochází ke stagnaci kariérního růstu vyplývající z objektivních vnějších omezení, např. dlouhodobě neuspokojivým zdravotním stavem nebo nutnou péčí o nejbližší rodinné příslušníky,
- d) pracovních podmínek akademických pracovníků, u nichž dochází ke stagnaci kariérního růstu vyplývající z objektivních vnitřních omezení, daných zejména dlouhodobě nevyváženou strukturou pracovní činnosti, např. nadměrný rozsah výuky, zátěž spojená s výkonem funkcí,
- e) pracovních podmínek akademických pracovníků se smyslovým nebo pohybovým postižením,
- f) pracovních podmínek pro akademické pracovníky s dětmi předškolního věku s cílem sladování pracovního a rodinného života.

O úpravě pracovních podmínek podle písm. a) až f) rozhoduje rektor na základě žádosti akademického pracovníka a po posouzení aktuálních možností konkrétního pracoviště.

 <p>Vysoká škola polytechnická Jihlava</p>	STRATEGIE ROZVOJE, KARIÉRNÍ ŘÁD A HODNOCENÍ AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ VŠPJ	<p>Kód: SP č. 3/2019</p> <hr/> <p>Číslo strany: 7/11</p>
--	---	--

7. KARIÉRNÍ ŘÁD AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ

1. Kariérní řád určuje způsob a podmínky kariérního rozvoje, kterými se rozumí kvalifikační růst a funkční postup akademických pracovníků dosahovaný na základě jejich osobního a profesního rozvoje a zvyšování kvalifikace.
2. Kariérní řád vychází z Vnitřního mzdového předpisu VŠPJ a ze směrnice Pravidla řízení VŠPJ a pracovní náplně organizačních útvarů a specifických pracovních pozic, ve kterých jsou definovány jednotlivé akademické a funkční pozice, jejich vzájemný vztah, pracovní náplně a platové třídy.
3. Předpokladem kvalifikačního růstu akademického pracovníka je jeho systematické a trvalé úsilí o zvyšování odborných kompetencí a formální kvalifikace. Předpokladem funkčního postupu na vedoucí nebo specializované pozice je systematické zvyšování odborných kompetencí v oblasti vykonávané pracovní činnosti v souladu s funkčním zařazením.
4. VŠPJ vytváří podmínky a poskytuje podporu akademickým pracovníkům, kteří usilují o kvalifikační růst a funkční postup, uvedené v čl. 6 odst. 9. a odst. 10.
5. Akademickým pracovníkům, kteří usilují o zvýšení kvalifikace (kvalifikační růst), umožňuje VŠPJ získání studijního nebo tvůrčího volna, zahraniční odborné stáže a vytváří dalších podmínky pro dosažení kariérního růstu.
6. Náležitosti tvůrčího volna akademických pracovníků se řídí § 76 zákona o vysokých školách. Poskytování tvůrčího volna je podporováno zejména u pracovníků v závěrečné fázi přípravy podání návrhu na zahájení habilitačního nebo profesorského řízení.
7. Podmínky vytvořené VŠPJ akademickému pracovníkovi pro dosažení kvalifikačního růstu jsou specifikovány v Kvalifikační dohodě v souvislosti se zvýšením kvalifikace (Příloha č. 1).
8. O podpoře a pracovních podmínkách pro zvýšení kvalifikace rozhoduje rektor na základě žádosti pracovníka a doporučení přímého nadřízeného.
9. Zvýšení kvalifikace je finančně ohodnoceno mimořádnou odměnou.
10. Na funkční postup na specializované pozice nebo na vedoucí pozice jsou navrženi akademičtí pracovníci, kteří vykazují dlouhodobě vynikající výsledky a mají odborné a osobní předpoklady tyto funkce vykonávat.
11. Kvalifikační růst a funkční postup jsou finančně ohodnoceny v souladu s Vnitřním mzdovým předpisem VŠPJ vyšší platovou třídou, vyšší pohyblivé složky mzdy, funkčním příplatkem nebo příplatkem za vedení.

 <p>Vysoká škola polytechnická Jihlava</p>	STRATEGIE ROZVOJE, KARIÉRNÍ ŘÁD A HODNOCENÍ AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ VŠPJ	<p>Kód: SP č. 3/2019</p> <hr/> <p>Číslo strany: 8/11</p>
--	---	--

8. HODNOCENÍ AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ VŠPJ

1. Smyslem hodnocení akademických pracovníků je:
 - a) přispívat ke zvyšování kvality vzdělávací, vědeckovýzkumné a tvůrčí činnosti VŠPJ,
 - b) získat podklady pro koncepční a racionální personální politiku VŠPJ,
 - c) efektivně řídit rozvoj akademických pracovníků v souladu s potřebami VŠPJ,
 - d) stimulovat akademické pracovníky k soustavnému osobnímu a profesnímu rozvoji,
 - e) poskytovat akademickým pracovníkům pravidelnou zpětnou vazbu a příležitost k sebereflexi.
2. Hodnocením akademických pracovníků se rozumí hodnocení jejich pracovních výsledků a hodnocení úrovně jejich profesního rozvoje.
3. Hodnocení akademických pracovníků probíhá periodicky, nejméně však 1 x ročně. Hodnocení akademických pracovníků, kteří mají smlouvu na dobu určitou, proběhne minimálně 3 měsíce před datem ukončení pracovní smlouvy.
4. Hodnocení akademických pracovníků probíhá na základě kvantitativních a kvalitativních ukazatelů. Podkladem pro hodnocení jsou zejména informace uvedené v IS a SŘVK. Stanovování a hodnocení pedagogických aktivit akademických pracovníků je vedeno v IS a jedná se zejména o zapojení a výsledky ze vzdělávací činnosti a závěry z evaluace výuky. K evidenci tvůrčích výsledků slouží aplikace v IS/ Evidence výsledků. Kvalita a plnění cílů a plánu osobního a profesního rozvoje je sledována v SŘVK.
5. Hodnocení akademických pracovníků je zaměřeno na:
 - a) úroveň profesního a kvalifikačního rozvoje,
 - b) rozsah a kvalitu výuky a podpory studentů,
 - c) míru studijní úspěšnosti,
 - d) počet a kvalitu vědeckovýzkumných a tvůrčích výsledků,
 - e) úroveň zapojení do projektové, vědeckovýzkumné a tvůrčí činnosti,
 - f) míru internacionalizace výuky,
 - g) úroveň dalšího zapojení do organizace a řízení VŠPJ,
 - h) míru plnění dalších stanovených cílů.
6. Hodnocení akademických pracovníků probíhá formou hodnotícího rozhovoru, který vede přímý nadřízený hodnoceného akademického pracovníka. Součástí rozhovoru je i sebehodnocení akademického pracovníka.
7. V průběhu vlastního hodnocení musí být zohledněna výše pracovního úvazku a objektivní vnější i vnitřní okolnosti, které mohly ovlivnit pracovní výsledky hodnoceného akademického pracovníka, zejména okolnosti uvedené v čl. 6., odst. 10.
8. Hlavní závěry hodnocení, doporučení pro další rozvoj pro následující období a perspektiva dalšího působení akademického pracovníka na VŠPJ jsou shrnuty ve zprávě, která je zpracována a evidována v IS a ke které se hodnocený pracovník vyjádří.
9. Hodnocení akademických pracovníků je navázáno na odměňování ve výši pohyblivé složky mzdy.
10. Termíny hodnocení, jeho strukturu a odpovědnou osobu za hodnocení vyhláší rektor svým rozhodnutím.

 <p>Vysoká škola polytechnická Jihlava</p>	STRATEGIE ROZVOJE, KARIÉRNÍ ŘÁD A HODNOCENÍ AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ VŠPJ	<p>Kód: SP č. 3/2019</p> <hr/> <p>Číslo strany: 9/11</p>
--	---	--

9. SYSTÉM ŘÍZENÍ VÝKONU A KVALITY

1. Vysoká škola polytechnická Jihlava využívá pro řízení a hodnocení činností aplikaci Systém řízení výkonu a kvality (SŘVK), implementující interní manažerské procesy a kompetence. Je dostupná na adrese <https://iis.vspj.cz> po zadání standardních přihlašovacích údajů akademického pracovníka VŠPJ.
2. Prostřednictvím SŘVK jsou iterativně plánovány kvalitativní i kvantitativní cíle vedení školy, odborných kateder a akademických pracovníků. Aplikace dále zajišťuje průběžné hodnocení plnění cílů včetně související komunikace a archivaci.
3. Vedení VŠPJ stanovuje každoročně v SŘVK kategorie a priority cílů včetně jejich kvantifikace na celoškolské úrovni. Struktura cílů je v prostředí odborné katedry (dále jen katedry) konkretizována do dílčích cílů katedry, případně je doplněna o další specifické cíle katedry. Na základě individuálních cílů akademických pracovníků, kteří přebírají cíle z cílů kateder, případně navrhnou nové osobní cíle, je stanovena finální struktura cílů a jejich hodnota plnění na úrovni kateder. Po schválení struktury cílů katedry a odhadu jejich plnění vedením školy vstoupí katedry do realizačního období.
4. Způsob plnění naplánovaných cílů v rámci SŘVK je periodicky revidován a na základě zjištěných skutečností jsou přijímána odpovídající manažerská opatření. Výsledná míra naplnění individuálních cílů ovlivňuje výši osobního ohodnocení akademických pracovníků.
5. Naplánované cíle jsou realizovány vždy v průběhu akademického roku. Kompletní harmonogram dílčích aktivit SŘVK, zahrnující termíny zahájení plánovacího období, jeho strukturu a data periodických revizí je zveřejňován interním sdělením prorektora pro tvůrčí a projektovou činnost.

10. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1. Tato směrnice ruší Směrnici pro hodnocení akademických pracovníků v období přechodu k novému systému řízení výkonnosti a kvality, Směrnici ke vzdělávání zaměstnanců na VŠPJ a Metodický pokyn k jazykovému vzdělávání zaměstnanců VŠPJ.
2. Kontrolou realizace a dodržování této Směrnice je pověřen prorektor pro tvůrčí a projektovou činnost. Ten je odpovědný i za informování všech útvarů, kterých se ustanovení normy týkají nebo je přímo zavazují.
3. Tato směrnice nabývá platnost a účinnost dnem zveřejnění.
4. První hodnocení akademických pracovníků podle čl. 8 proběhne v akademickém roce 2019/2020.

<p>Vysoká škola polytechnická Jihlava</p>	<p>STRATEGIE ROZVOJE, KARIÉRNÍ ŘÁD A HODNOCENÍ AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ VŠPJ</p>	Kód: SP č. 3/2019
		Číslo strany: 10/11

Příloha č. 1: Vzor Kvalifikační dohody

Kvalifikační dohoda v souvislosti se zvýšením kvalifikace

Podle ustanovení § 234 a následujících zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“)

Zaměstnavatel: Vysoká škola polytechnická Jihlava
 Sídlo/adresa: Tolstého 16, 586 01 Jihlava
 IČ: 71226401
 Zastoupený:
 (dále jen „zaměstnavatel“)

a

Zaměstnanec:
 Bytem:
 Narozen dne:
 (dále jen „zaměstnanec“)

uzavírají tuto:

Kvalifikační dohodu

I.

- Zaměstnavatel se tímto zavazuje umožnit zaměstnanci zvýšení/prohloubení kvalifikace, které bude spočívat v Zaměstnanec se zavazuje, že zvýšení/prohloubení kvalifikace dosáhne nejpozději do.....
- Zaměstnavatel bude v průběhu zvyšování/prohlubování kvalifikace poskytovat zaměstnanci finanční prostředky z rozpočtových položek na tyto účely určených, a to formou úhrady zejména následujících druhů nákladů:
 - náklady na zajištění snížení výukové povinnosti a studijního volna,
 - mzdové náklady (mzda, DPP nebo DPČ) pro pracovníky, kteří budou v zastoupení zaměstnance realizovat výuku, výzkum nebo vývoj,
 - náhrada mzdy při překážkách v práci podle § 232, 205 zákoníku práce,
 - náklady na pořízení majetku, materiálu či služeb,
 - náklady spojené s účastí na mezinárodních a tuzemských vědeckých konferencích,
 - náklady spojené s publikační činností (účastníci považují za tyto náklady kromě jiného i nákup literatury, přístrojů, materiálu, služeb potřebných pro realizaci výzkumu či vývoje apod.),
 - cestovní náhrady.
- Náklady vymezené v této smlouvě jsou náklady, které zaměstnanec uznává jako náklady využité pro zvýšení/prohloubení své kvalifikace.

 <p>Vysoká škola polytechnická Jihlava</p>	STRATEGIE ROZVOJE, KARIÉRNÍ ŘÁD A HODNOCENÍ AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ VŠPJ	<p>Kód: SP č. 3/2019</p> <hr/> <p>Číslo strany: 11/11</p>
--	---	---

- 4) V souvislosti se zvýšením/prohloubením kvalifikace zaměstnance vzniknou zaměstnavateli předpokládané náklady v maximální výši XX XXX,- Kč.

II.

- 1) Zaměstnanec se tímto zavazuje si kvalifikaci podle čl. I zvýšit/prohloubit a setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru po dobu XXX let po jejím úspěšném zvýšení/prohloubení, a to se stejným nebo vyšším pracovním úvazkem jako v den podpisu této dohody.

III.

- 1) Jestliže zaměstnanec skončí pracovní poměr nebo sníží úvazek pracovního poměru u zaměstnavatele do doby uvedené v čl. II, uhradí zaměstnavateli skutečně vynaložené náklady podle čl. I a to nejvýše do maxima jejich stanovené hodnoty.
- 2) Nejméně jednou za čtvrtletí obdrží zaměstnanec celkový přehled čerpání přidělených prostředků. Případné nesrovnalosti je povinen reklamovat u správce svého účtu, tj. pověřeného pracovníka PC nejpozději do deseti dnů od data vydání rozporovaných informací. Neučiní-li tak, má se za to, že zaměstnanec všechny záúčtované náklady uznává.
- 3) Nesplní-li zaměstnanec svůj závazek setrvat u zaměstnavatele po úspěšném ukončení kvalifikace po dobu uvedenou v čl. II částečně, jeho povinnost uhradit náklady se poměrně sníží.
- 4) Příjemce podpory je vždy povinen přihlásit se a zúčastnit se výběrového řízení na svoji pozici.
- 5) Náklady na pořízení majetku, materiálu, služeb či cestovného přesahující hodnotu 15 000,- Kč včetně DPH z individuální kvalifikační podpory je vždy vázáno na písemné vyjádření přímého nadřízeného, garantující jeho dlouhodobé využívání v rámci celého pracoviště.

IV.

Otázky touto dohodou neupravené, zejména pokud se týká dob, které se nezapočítávají do doby setrvání zaměstnance v zaměstnání na základě této dohody a případy, kdy nevzniká povinnost zaměstnance k úhradě nákladů na základě této dohody, se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce.

V.

Tato dohoda byla uzavřena ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnavatel a druhé zaměstnanec.

V Jihlavě dne

.....
zaměstnanec

.....
zaměstnavatel