

PRAVIDLÁ HODNOTENIA VÝSKUMNÝCH PRACOVNÍKOV

Článok I

- (1) Podľa ustanovenia § 37 ods. 1 g) zákona č. 243/2017 Z. z. o verejnej výskumnej inštitúcii a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej tiež „zákon o verejnej výskumnej inštitúcii“), vydáva Centrum spoločenských a psychologických vied Slovenskej akadémie vied, v.v.i. (ďalej len „centrum“) vnútorný predpis, ktorý upravuje pravidlá hodnotenia výskumných pracovníkov.
- (2) Tieto pravidlá sa týkajú výskumných pracovníkov, ktorí sú v pracovnom pomere s centrom.

Článok II

Zásady hodnotenia výskumných pracovníkov

- (1) Hodnotenie výskumných pracovníkov centra je v súlade s medzinárodne uznávanými dokumentmi ako je Európska charta výskumných pracovníkov či Leidenský manifest.
- (2) Hodnotenie výskumných pracovníkov centra sa má riadiť nasledujúcimi zásadami, ktoré vychádzajú z uvedených dokumentov:
 - a) Komplexnosť - hodnotenie výskumných pracovníkov centra je založené na chápaní vedeckého výkonu ako komplexného javu, ktorý zahŕňa viaceré zložky ako sú celková tvorivosť vo výskume a výsledky výskumu, napr. publikácie, patenty, riadenie výskumu, učenie/prednášanie, dohľad, poradenstvo, vnútroštátnu alebo medzinárodnú spoluprácu, administratívne povinnosti, činnosti spojené s informovanosťou verejnosti a mobilitou atď¹. Preto musí byť každý výskumný pracovník hodnotený nie na základe limitovaného počtu izolovaných kritérií, ale na základe komplexného posúdenia jeho príspevku pre rozvoj vedeckého poznania.
 - b) Kontextuálnosť – hodnotenie výskumných pracovníkov sa uskutočňuje s ohľadom na kontext, v ktorom realizujú svoje výskumné aktivity. Pod kontextom sa chápu charakteristiky ich vedeckej disciplíny (napr. lokálny vs. medzinárodný rozmer skúmanej problematiky), publikačné a citačné zvyklosti v rámci vedeckej disciplíny resp. subdisciplíny, špecifiká výskumnej infraštruktúry (napr. nároky na technologickú realizáciu výskumu) a pod. Hodnotenie výskumných pracovníkov centra musí dbať o to,

¹ Porovnaj Európsku chartu výskumných pracovníkov

aby hodnotiace analýzy dostatočne brali do úvahy kontextové charakteristiky a neaplikovali hodnotiace kritéria bez primeraného zhodnotenia kontextu.

- c) Transparentnosť – hodnotenie sa uskutočňuje na základe transparentných postupov, jasne definovaných cieľov a kritérií. Hodnotení výskumní pracovníci majú byť pred začiatkom hodnoteného obdobia informovaní o očakávanom výkone v jednotlivých oblastiach hodnotenia a kritériách používaných v hodnotiacej analýze, pričom zodpovednosť za riadne a včasné informovanie pracovníkov má riaditeľ príslušnej organizačnej zložky.

Článok III

Oblasti hodnotenia

- (1) Potreba hodnotiť výskumných pracovníkov komplexne a transparentne, vedie k zadefinovaniu oblastí, ktoré sa pri hodnotení berú do úvahy, pričom pri ich aplikácii sa zohľadňuje primeranosť požiadaviek na výskumníka v závislosti od dĺžky jeho kariéry, jeho pracovného zaradenia, či špecifik vedného odboru, v ktorom pôsobí.
- (2) Pri hodnotení výskumného pracovníka centra sa zohľadňujú tieto oblasti:
- a. Vedecké výstupy, ich rozsah a kvalita – posudzuje sa najmä kvalita vedeckých publikácií a prezentácií na konferenciách, ich počet a scientometrická hodnota, medzinárodný rozmer a impakt. Riaditeľ organizačnej zložky môže pre jednotlivé oblasti výskumu stanoviť očakávaný publikačný výkon, ktorý môže slúžiť ako štandard pre posúdenie publikačného výkonu. Pracovníci organizácie sú povinní vo svojich publikačných výstupoch výslovne uviesť, že ich pracoviskom, resp. pôsobiskom, je centrum. V prípade nesplnenia tejto povinnosti v publikačnom výstupe sa tento publikačný výstup nezapočítava do hodnotenia publikačnej činnosti pracovníka podľa týchto pravidiel.
 - b. Dopad výskumu na spoločnosť, popularizácia a informovanie verejnosti – posudzuje sa miera dopadu a využiteľnosti výsledkov výskumu pre spoločnosť, ako aj miera zapojenia výskumného pracovníka do popularizačných aktivít a aktivít súvisiacich s rozširovaním vedeckých poznatkov v spoločnosti, ako sú napr. popularizačné publikácie, rozhovory v médiách, workshopy pre verejnosť a iné.
 - c. Vedecká reputácia a ohlasy na vedecké práce – posudzuje sa miera vedeckej reputácie, ktorú pracovník získal na svoje práce, vyjadrenú v počte a kvalite ohlasov, ocenení, pozvaných prednášok apod.
 - d. Výučba, vedenie doktorandov a supervízia – posudzuje sa miera, v akej sa výskumný pracovník podieľa na procese vzdelávania na rôznych úrovniach od pregraduálnych študentov, doktorandov až po kolegov výskumníkov v rámci pracovno-právneho vzťahu s CSPV SAV v.v.i..
 - e. Edičná a posudzovateľská činnosť – posudzuje sa miera zapojenia do edičnej a posudzovateľskej činnosti, pričom sa zohľadňujú také aktivity ako je editovanie kníh, účasť v redakčných radách časopisov, realizácia posudkov pre časopisy, knižné vydavateľstvá a pod.
 - f. Plnenie organizačných a administratívnych úloh – v prípade, ak sa aplikuje, posudzuje sa miera zapojenia a kvalita vykonávania úloh spojených s manažovaním organizácie alebo

jej súčasťou, riadením ľudí a projektov, organizáciou vedeckých udalostí a iných aktivít súvisiacich s prevádzkou organizácie a realizáciou výskumných projektov.

Článok IV

Proces a výsledok hodnotenia

- (1) Hodnotenie výskumného pracovníka sa vykonáva spravidla raz ročne a to riaditeľom tej organizačnej zložky, do ktorej je pracovník organizačne zaradený.
- (2) Hodnotený výskumný pracovník je povinný pripraviť pre hodnotenie podklady v písomnej forme na formulári schválenom správnu radou centra vychádzajúcim z oblastí hodnotenia opísaných v článku III. Samotné hodnotenie sa uskutočňuje prostredníctvom osobného pohovoru riaditeľa organizačnej zložky so zamestnancom, počas ktorého riaditeľ organizačnej zložky predostrie výskumnému pracovníkovi zhodnotenie jeho pracovného výkonu v oblastiach podľa čl. III a pracovník má možnosť na analýzu reagovať. V prípade, že to riaditeľ organizačnej zložky stanoví, alebo o to pracovník požiada, hodnotiaceho pohovoru sa môže zúčastniť aj ďalší nadriadený pracovník, napr. vedúci oddelenia, či vedúci projektu, do ktorého je hodnotený pracovník zaradený.
- (3) Výsledkom hodnotiaceho pohovoru je záver hodnotenia, ktorý zahŕňa vyjadrenie na stupnici:
 - a) výskumný pracovník podáva pracovný výkon na dobrej alebo vynikajúcej úrovni, b) výskumný pracovník podáva dostatočný výkon, avšak jeho práca má niektoré limity, c) výskumný pracovník nepodáva dostatočný pracovný výkon. V prípade hodnotenia na úrovni b) alebo c), riaditeľ organizačnej zložky stanoví konkrétne požiadavky, ktoré má pracovník v nasledujúcom období naplniť a ktorých plnenie bude pri nasledujúcom hodnotení predmetom hodnotenia.
- (4) Hodnotiaci protokol sa vypracuje v písomnej forme, pričom jeho nevyhnutnou súčasťou sú písomné podklady vypracované hodnoteným pracovníkom, hodnotiaci záver podľa ods. 3 tohto článku a v prípade hodnotiaceho záveru na úrovni b) alebo c) aj požiadavky na pracovný výkon v nasledujúcom období hodnotenia. Súhlas s obsahom a záverom hodnotiaceho protokolu vyjadrí podpisom riaditeľ organizačnej zložky ako aj hodnotený zamestnanec. Hodnotiaci protokol sa vypracuje v dvoch kópiách, pričom jednu kópiu dostane zamestnanec a jedna kópia sa archivuje v archíve organizačnej zložky.
- (5) V prípade, že zamestnanec nesúhlasí s hodnotiacim záverom riaditeľa organizačnej zložky, hodnotiaci protokol nepodpíše a odvolá sa ku generálnemu/ej riaditeľovi/ke centra. V takom prípade sa uskutoční stretnutie za prítomnosti príslušného zamestnanca, generálneho/ej riaditeľa/ky centra, riaditeľa organizačnej zložky, príp. iných nadriadených pracovníkov, počas ktorého sa opätovne zhodnotí pracovný výkon zamestnanca. Výsledkom tohto stretnutia je buď potvrdenie pôvodného hodnotiaceho záveru, alebo jeho zmena. Hodnotiaci záver, ktorý je výsledkom takéhoto stretnutia, je platný bez ohľadu na to, či s ním hodnotený zamestnanec vyjadří podpisom svoj súhlas.
- (6) V prípade, ak tri roky po sebe zamestnanec dostal hodnotenie c), t.j. výskumný pracovník nepodáva dostatočný pracovný výkon, riaditeľ organizačnej zložky je povinný navrhnúť generálnemu/ej riaditeľovi/ke ukončenie pracovného pomeru zamestnanca.

Článok V
Záverečné ustanovenia

- (1) Správna rada organizácie predložila návrh týchto pravidiel hodnotenia výskumných pracovníkov poverenému členovi dozornej rady dňa 16.7.2018 a predsedníčke vedeckej rady dňa 16.7.2018. Dozorná rada sa k návrhu týchto pravidiel hodnotenia výskumných pracovníkov vyjadrila dňa 17.7.2018; vedecká rada sa k návrhu týchto pravidiel hodnotenia výskumných pracovníkov vyjadrila dňa 20.7.2018. Správna rada schválila tieto pravidlá hodnotenia výskumných pracovníkov dňa 20.7.2018.
- (2) Zrušuje sa smernica riaditeľa č. 1/2017 upravujúca hodnotenie vedeckých aktivít výskumných a odborných pracovníkov organizácie.
- (3) Tieto pravidlá hodnotenia výskumných pracovníkov nadobúdajú účinnosť deň po ich zverejnení na webovom sídle organizácie.

V Bratislave dňa 20.7.2018

.....
Mgr. Denisa Fedáková, PhD.
generálna riaditeľka Centra spoločenských
a psychologických vied SAV, v.v.i.