



## Pravidlá hodnotenia výskumných pracovníkov

**Ústav etnológie a sociálnej antropológie Slovenskej akadémie vied,  
verejná výskumná inštitúcia,  
sídlo: Klemensova 19, 813 64 Bratislava; IČO: 00166979  
(ďalej len „organizácia“)**

### **Článok 1 Úvodné ustanovenie**

a) Kvalita výstupov, kariérny postup, bonifikácia a prijímanie pracovníkov do zamestnaneckého pomeru (vrátane predlžovania pracovných zmlúv) sa odvíja od komplexných výsledkov pracovníkov evidovaných v každoročných individuálnych Výkazoch práce, ktoré sa premietnu do výstupnej výkonovej kategórie dosiahnutej v rámci ročného hodnotenia (tzv. *Bodové hodnotenie vedeckej a odbornej činnosti pracovníkov*,<sup>1</sup> zverejnené na webovom sídle organizácie).

Pracovisko má interne stanovenú kvótu ročného publikačného minima. Nástrojom na evaluáciu výkonu a uzatváranie/ predlžovanie pracovných zmlúv a na sledovanie kariérneho rastu/ zvyšovanie kvalifikačného stupňa pracovníkov v dlhšej časovej perióde na pracovisku je od roku 2013 interná *Individuálna 5-ročná atestácia* vykonávaná Atestačnou komisiou Ústavu etnológie a sociálnej antropológie SAV, v. v. i., ktorá sa riadi *Štatútom Atestačnej komisie Ústavu etnológie a sociálnej antropológie Slovenskej akadémie vied, v. v. i. pre zvyšovanie kvalifikácie a periodické hodnotenie vedeckých pracovníkov* (ďalej *Štatút*) a *Zásadami hodnotenia individuálneho atestačného spisu vedeckého pracovníka Ústavu etnológie a sociálnej antropológie SAV, v. v. i.* (ďalej *Zásady*), zverejnenými na webovom sídle pracoviska.

b) Všetky oblasti a vzťahy spojené s odmeňovaním pracovníkov v organizácii podliehajú a riadia sa *Zákonom o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov* (č. 553/2003 Zb.), s prihliadnutím na výsledky hodnotenia individuálnej atestácie výskumných pracovníkov organizácie a smernicu riaditeľky organizácie o interných pravidlách odmeňovania, do miery, do akej to umožnia

---

<sup>1</sup> Zavedené ako nástroj hodnotenia výkonu v roku 2006, odvtedy pravidelne modifikované a aktualizované.

právne predpisy aplikovateľné vzhľadom na jej právnu formu verejnej inštitúcie a celkový disponibilný rozpočet organizácie.

c) Podľa pravidiel uvedených v bodoch a) a b) sa hodnotí činnosť výskumných pracovníkov organizácie, ktorí sú v pracovnom pomere s organizáciou.

## Článok 2

### Ročné Bodové hodnotenie vedeckej a odbornej činnosti pracovníkov

Podkladom pre ročné *Bodové hodnotenie vedeckej a odbornej činnosti pracovníkov* (ďalej *Bodové hodnotenie*) je výkon výskumných pracovníkov v predchádzajúcom roku, ktorý určí ich zaradenie v internej výkonnostnej škále na obdobie od 1. februára hodnoteného roku do 31. januára nasledujúceho roku. Výstupy v danom období sumarizuje výskumný pracovník v predpísanom formulári *Výkazu práce*, ktorý doručí v elektronickej i vlastnoručne podpísanej podobe na sekretariát riaditeľky v určenom termíne (spravidla koncom novembra hodnoteného roku). Doplnky k ročnému výkazu sa prijímajú do uzavretia textu *Výročnej správy o činnosti a hospodárení* (spravidla do 15. januára nasledujúceho roku).

Výstupy každého výskumného pracovníka na základe jeho *Výkazu práce* a údajov uvedených vo *Výročnej správy o činnosti a hospodárení* vyhodnocujú riaditeľka a vedecká tajomníčka pracoviska podľa *Bodového hodnotenia*, ktoré zahŕňa kategórie: publikačné výstupy (vrátane editorstva a citácií), vedecké výskumy, pedagogická činnosť, kvalifikačný rast, absolvované skúšky v uplynulom roku, dosiahnuté vedecké a pedagogické hodnoty, medzinárodné vedecké aktivity, vedecko-organizačné a popularizačné aktivity, spolupráca s inými štátnymi a neziskovými organizáciami a aktivity v orgánoch SAV. Podľa výsledkov hodnotenia (počtu bodov) riaditeľka a vedecká tajomníčka zostavia poradie ročného výkonu výskumných pracovníkov v rámci organizácie a zaradia výkon každého výskumného pracovníka do výkonovej kategórie podľa fixne stanovenej škály *Bodového hodnotenia*.

## Článok 3

### Individuálna 5-ročná atestácia vedeckých pracovníkov

a) Výskumní pracovníci vyplňajú v 5-ročných cykloch tzv. *Individuálny atestačný spis* podľa schváleného dotazníka, ktorý v sebe okrem kvantitatívnych údajov (číselné údaje mapujúce komplexný výkon každého pracovníka za sledované obdobie) obsahuje aj kvalitatívnu sebareflexívnu časť (slovný opis dvoch najvýznamnejších výstupov a osobnú víziu pôsobenia na pracovisku na najbližšie 4 roky).

b) Individuálnu 5-ročnú atestáciu výskumných pracovníkov organizácie vykonáva Atestačná komisia Ústavu etnológie a sociálnej antropológie SAV, v. v. i. Hodnotenými kritériami sú:

- podiel pracovníka na celkových výsledkoch akreditácie organizácie v sledovanom období;
- kvalita výstupov pracovníka, tj. excelentnosť, aktuálnosť a efektivita výskumu,
- individuálny nárast/pokles výkonnosti a kvality práce pracovníka,
- profil pracovníka (adekvátne/neadekvátne výkonnosť vo väčšine indikátorov podľa stanovených váh a podľa kvalifikačného stupňa pracovníka).

b) Výskumný pracovník sa hodnotí v 8 indikátoroch: - vedecké výstupy, - ohlasy, - vedecké postavenie (projektová štruktúra), - granty, iné zdroje, - PhD. štúdium a pedagogická činnosť, - výstupy do spoločenskej praxe, - popularizácia výsledkov, - personálny rast. Jednotlivé

indikátory sú váhované (viď *Zásady*) a výsledné hodnotenie zaradí výskumných pracovníkov do výkonovej kategórie v rámci fixnej škály *Zásad*: A – vynikajúci, B – veľmi dobrý, C – dobrý, D – dostatočný, E – nedostatočný.

c) Na základe celkového vyhodnotenia *Individuálneho atestačného spisu* Atestačná komisia organizácie vystaví písomné Hodnotenie (individuálnu atestáciu pracovníka), ktoré obsahuje: výsledok hodnotenia výskumného pracovníka premietnutý do výkonovej kategórie a slovné hodnotenie výkonu pracovníka podľa hodnotených kritérií. Hodnotenie tiež obsahuje prípadné odporúčania na udržanie či zlepšenie výkonu v nasledujúcom hodnotenom období a prípadné odporúčania na zvýšenie kvalifikačného rastu.

Atestačná komisia organizácie oboznámi výskumného pracovníka s výsledkom jeho individuálnej atestácie na ústnom pohovore, ktorého je prítomná aj riaditeľka organizácie. Výskumný pracovník sa môže písomne odvolať voči návrhu Atestačnej komisie organizácie do 15 dní od doručenia Hodnotenia.

e) Závery periodických hodnotení pracovníka Atestačnou komisiou organizácie majú povahu odporúčania pre riaditeľku pracoviska a slúžia na účely uvedené v článku 1.

#### **Článok 4** **Záverečné ustanovenia**

1. Správna rada organizácie predložila návrh týchto pravidiel hodnotenia výskumných pracovníkov poverenému členovi dozornej rady dňa 17. 7. 2018 a predsedníčke vedeckej rady dňa 17. 7. 2018. Dozorná rada sa k návrhu týchto pravidiel hodnotenia výskumných pracovníkov vyjadrila dňa 19. 7.2018; vedecká rada sa k návrhu týchto pravidiel hodnotenia výskumných pracovníkov vyjadrila dňa 19. 7 .2018. Správna rada schválila tieto pravidlá hodnotenia výskumných pracovníkov dňa 20. 7.2018.

2. Tieto pravidlá hodnotenia výskumných pracovníkov nadobúdajú účinnosť dňa 23. 7. 2018

V Bratislave dňa 20. 7. 2018

.....

Mgr. Tatiana Zachar Podolinská, PhD.  
riaditeľka

Ústav etnológie a sociálnej antropológie SAV, v. v. i.