



Věcné řešení principů kariérního rozvoje a hodnocení akademických pracovníků, vědeckých pracovníků a lektorů (kariérní řád)

leden 2023

Východiska

Podle [opatření rektora č. 28/2021](#), Rámcové principy kariérního rozvoje akademických a vědeckých pracovníků a lektorů na Univerzitě Karlově, platí na univerzitě, jejích fakultách a součástech [principy kariérního rozvoje](#), které jsou přílohou tohoto opatření. Děkan má na fakultě svým opatřením stanovit podrobnosti v souladu s tímto opatření rektora. Tímto opatření děkana bude opatření děkana o principech kariérního rozvoje a hodnocení akademických pracovníků, vědeckých pracovníků a lektorů (kariérní řád).

Kariérní řád by měl stanovit podklady pro racionální a koncepční personální politiku na úrovni fakulty a poskytovat pracovníkům pravidelně relevantní zpětnou vazbu k jejich odbornému působení na fakultě.

Zároveň by ale měl přinášet jistotu výhod kariérního postupu (tvůrčí volna, smlouvy na dobu neurčitou, finanční bonusy spojené s postupem do vyšší mzdové třídy).

Systém hodnocení by měl být co nejméně administrativně náročný, nicméně je třeba respektovat výše uvedenou univerzitní úpravu.

Kariérní řád se týká pouze akademických pracovníků, vědeckých pracovníků a lektorů, nikoliv technickohospodářských pracovníků.

Přehled věcného řešení

1) Mzdové třídy, pracovní pozice a pracovní náplně

Každý pracovník na fakultě je zařazen do určité **mzdové třídy**, a to

Označení mzdové třídy	Charakteristika osoby a podstata její činnosti
AP1 asistent	akademický pracovník podle ZVŠ, který vykonává vzdělávací a tvůrčí činnost, ale nemá vědeckou hodnost (Ph.D. nebo CSc.)
AP2 odborný asistent	akademický pracovník podle ZVŠ, který vykonává vzdělávací a tvůrčí činnost, a má vědeckou hodnost (Ph.D. nebo CSc.)
AP3 docent	akademický pracovník podle ZVŠ, který vykonává vzdělávací a tvůrčí činnost, a je docentem
AP4 profesor	akademický pracovník podle ZVŠ, který vykonává vzdělávací a tvůrčí činnost, a je profesorem

VP1 vědecký pracovník	osoba, která vykonává tvůrčí činnost, ale nemá vědeckou hodnost (Ph.D. nebo CSc.)
VP2 vědecký pracovník	osoba, která vykonává tvůrčí činnost, a má vědeckou hodnost (Ph.D. nebo CSc.)
VP3 vědecký pracovník	osoba, která vykonává tvůrčí činnost, a je docentem nebo profesorem
L1 lektor	osoba, která vykonává vzdělávací činnost
L2 lektor	akademický pracovník podle ZVŠ, který vykonává vzdělávací a související publikační činnost

Mzdová třída je uvedena v pracovní smlouvě, kde je rovněž uvedena **pracovní pozice** (pracoviště, na kterém pracovník působí). V případě, že působí na více pracovištích, bude v pracovní smlouvě uvedeno, jaký podíl práce připadá na jednotlivá pracoviště. Součástí pracovní smlouvy nebude popis pracovní činnosti, pracovní činnost bude vyplývat z typické pracovní náplně.

Typické pracovní náplně a rovněž **kvalifikační předpoklady** pro jednotlivé mzdové třídy jsou stanoveny [opatřením rektora č. 56/2021](#).

Typická pracovní náplň bude konkretizována opatřením děkana o kariérním řádu stanovením **standardů pracovních činností** pro jednotlivé mzdové třídy. Dnes jsou tyto standardy upraveny [opatřením děkana č. 10/2017](#).

2) Standardy pracovní činnosti

Standardy pracovní činnosti budou upraveny pro oblast vzdělávací (pedagogické) činnosti, pro oblast tvůrčí (vědecké a výzkumné) činnosti a pro ostatní činnosti.

Naplnění standardů se posuzuje vždy za celé hodnocené období, není potřeba dosahovat těchto standardů v jednotlivých kalendářních nebo akademických letech, ale v průměru za celé hodnocené období.

2.1) Standardy pro oblast vzdělávací činnosti

Standardy pracovní činnosti pro oblast vzdělávací činnosti zahrnují

- standardy pracovní činnosti pro přímou výuku,
- standardy pracovní činnosti pro vedení a oponování diplomových prací a
- standardy pro ostatní činnosti související s výukou.

Standardy pracovní činnosti pro přímou výuku:

Mzdová třída	Počet hodin ¹ výuky týdně
AP1 asistent	8
AP2 odborný asistent	8
AP3 docent	6
AP4 profesor	6
L1 lektor	16
L2 lektor	12

Do výuky se pro účely standardů započítává pouze výuka, za kterou není pracovníkovi poskytována odměna podle [opatření děkana č. 20/2018](#), [sazebník odměn](#). Nezapočítává se tak výuka v doktorském studijním programu, Juridiku, U3V, Erasmu a LL.M. Pracovník však může se

¹ Hodinou se rozumí 45 minut.

souhlasem vedoucího pracoviště požádat o to, aby se i tato výuka pro účely standardů započítala, nicméně v takovém případě za ní nenáleží odměna.

Pracovník zařazený ve mzdové třídě „AP1 asistent“, „AP2 odborný asistent“, AP3 docent“, nebo „AP4 profesor“ může až jednu polovinu minimálního počtu hodin výuky v rámci standardů pracovní činnosti pro přímou výuku nahradit až jednou polovinou minimálního počtu bodů v rámci standardů pracovní činnosti pro publikační činnost.

Minimální standardy pracovní činnosti pro vedení a oponování diplomových prací spočívající ve stanovení minimálního počtu vedených a oponovaných diplomových prací nejsou dány, neboť témata diplomových prací si vybírají studenti a nebylo by možné zajistit dodržování těchto minimálních standardů. Maximální standardy pracovní činnosti pro vedení diplomových prací spočívající ve stanovení maximálního počtu vedených diplomových prací vyplývají z [opatření rektora č. 13/2019](#) a [opatření děkana č. 11/2017](#) a činí maximálně 15 vedených diplomových prací pro pracovníky, kteří nevedou disertační práce a maximálně 20 vedených diplomových a disertačních prací pro pracovníky, kteří vedou disertační práce. Při hodnocení pracovníka v oblasti vzdělávací činnosti se přihlíží k tomu, kolik vede diplomových prací a kolik zpracoval oponentských posudků.

Při hodnocení pracovníka v oblasti vzdělávací činnosti se dále přihlíží k

- a) činnosti související s kontrolami studia, a to ústní a písemné zkoušky z povinných předmětů a zkoušení státních závěrečných zkoušek,
- b) podílu na tvorbě učebnic, skript a dalších výukových materiálů,
- c) uskutečněným výukovým pobytům,
- d) podílu na inovaci výuky, didaktickým schopnostem apod.

Nenaplnění standardů pracovní činnosti pro přímou výuku může být kompenzováno nadprůměrnou nebo mimořádnou pracovní činností hodnocenou v rámci standardů pracovní činnosti pro vedení a oponování diplomových prací nebo standardů pro ostatní činnosti související s výukou.

2.2) Standardy pro oblast tvůrčí činnosti

Standardy pracovní činnosti pro oblast tvůrčí činnosti vycházejí z pravidel pro rozdělování mzdových prostředků na odměny v programu Cooperatio/Law s tím, že se nezohledňuje počet pracovníků v oboru, ale publikační výstupy pracovníka a jeho účast v externích grantech.

Standardy pracovní činnosti pro oblast tvůrčí činnosti tak zahrnují

- a) standardy pracovní činnosti pro publikační činnost,
- b) standardy pracovní činnosti pro grantovou činnost a
- c) standardy pro ostatní činnosti související s tvůrčí činností.

Pokud jde o standardy pracovní činnosti pro publikační činnost, publikační výstupy jsou v souladu s pravidly pro rozdělování mzdových prostředků na odměny v programu Cooperatio/Law ohodnoceny takto:

Druh publikačního výstupu²		Bodová hodnota
Odborná kniha extra vydavatelství ³ (B)		80
Odborná kniha ostatní (B)		40
Kapitola v odborné knize extra nakladatelství (C)		10
Kapitola v odborné knize ostatní (C)		5
Stať ve sborníku (D)		1
Recenzovaný odborný článek v časopise v databázi Web of Science (Jimp)	Q1	40
	Q2	20
	Q3	10
	Q4	5
	ostatní	3
Recenzovaný odborný článek v časopise v databázi Scopus (Jsc)	český	3
	cizojazyčný	5
Ostatní odborné recenzované články (Jost)		2

Standardy tvůrčí činnosti pro publikační činnost za jeden kalendářní rok jsou stanoveny takto:

Mzdová třída	Počet bodů
AP1 asistent	5-7
AP2 odborný asistent	5-7
AP3 docent	5-7
AP4 profesor	5-7
VP1 vědecký pracovník	10-14
VP2 vědecký pracovník	10-14
VP3 vědecký pracovník	10-14

Pracovník zařazený ve mzdové třídě „AP1 asistent“, „AP2 odborný asistent“, AP3 docent“, nebo „AP4 profesor“ může až jednu polovinu minimálního počtu bodů v rámci standardů pracovní činnosti pro publikační činnost až jednou polovinou minimálního počtu hodin výuky v rámci standardů pracovní činnosti pro přímou výuku nahradit.

Minimální standardy pracovní činnosti pro grantovou činnost spočívající ve stanovení minimálního počtu řešených nebo podaných grantových projektů nejsou dány. Při hodnocení pracovníka v oblasti tvůrčí činnosti se však přihlíží k jeho účasti na řešených externích grantech a projektech z hlediska jejich počtu a výše peněžních prostředků a k jeho účasti na podaných externích grantech a projektech.

Při hodnocení pracovníka v oblasti tvůrčí činnosti se dále přihlíží k

- a) pořádání, aktivní nebo pasivní účast na vědeckých konferencích, seminářích, workshopech,
- b) podílení se na studentské vědecké odborné činnosti,
- c) podpoře a pomoci ostatním pracovníkům s jejich tvůrčí činností,
- d) členství v redakčních radách časopisů,
- e) členství ve vědeckých organizacích,

² Jde o druhy publikačních výstupů podle Definice druhů výsledků, Sa mostatná příloha č. 4, Metodiky hodnocení výzkumných organizací a programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací schválené usnesením vlády dne 8. února 2017 č. 107

(<https://vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=799796&ad=1&attid=915665>)

³ Mezi extra vydavatelství patří: Hart Publishing, Intersentia, Springer, WILEY, Routledge, Oxford University Press, Brill Nijhoff, Edward Elgar, Pedone, Kluwer Law International, Cambridge University Press a Nomos.

f) popularizaci vědy apod.

Nenaplnění standardů pracovní činnosti pro publikační činnost může být kompenzováno nadprůměrnou nebo mimořádnou pracovní činností hodnocenou v rámci standardů pracovní činnosti pro grantovou činnost nebo standardů pro ostatní činnosti související s tvůrčí činností.

2.3) Standardy pro oblast ostatních činností

V rámci **ostatních činností** se předně zohledňuje mezinárodní rozměr činnosti pracovníka, a to zahraniční pedagogické a vědecké pobyty, účast na mezinárodních konferencích, členství v mezinárodních organizacích, členství v redakčních radách zahraničních časopisů, a naplňování třetí role fakulty.

Dále se v rámci ostatních činností zohledňuje zejména funkce či členství v orgánech, hodnotících radách, komisích, vystupování v médiích, mezioborová spolupráce, mentoring, administrativní činnosti atd.

2.4) Úprava standardů

V případě, že pracovník působí v určité akademické funkci, budou standardy pracovní činnosti v oblasti vzdělávací činnosti, tvůrčí činnosti a ostatních činností úměrně **kráceny** takto:

Funkce nebo pozice	Snížení o
děkan, rektor	70 %
proděkan, koordinátor, prorektor	30 %
vedoucí katedry nebo ústavu	20 %
tajemník katedry nebo ústavu	20 %
předseda AS PF UK, předseda AS UK	20 %
garant magisterského programu	20 %

Pokud pracovník vykonává více funkcí nebo pozic, sníží se jeho standardy pouze o nejvyšší procento.

3) Kariérní postup pracovníků

Kariérní postup pracovníků a pravidla pro uzavírání a prodlužování pracovních smluv upravují primárně [principy kariérního rozvoje](#). Tato pravidla budou upřesněna opatřením děkana o kariérním řádu.

Do níže uvedených lhůt se nezahrnují doby, po které pracovník nemohl vykonávat práci (např. doba mateřské dovolené, doba rodičovské dovolené, doba vojenské služby, doba vážných zdravotních komplikací, doba uvolnění pro výkon veřejné funkce, doba strávená dlouhodobou péčí o rodinného příslušníka nebo osobu blízkou, případně doba jiných obdobných zákonných dlouhodobých překážek výkonu práce apod.). Z hlediska pravidel pro uzavírání a prodlužování pracovních smluv se k těmto dobám přihlíží.

AP1 asistent

- pracovní smlouva se uzavírá na dobu určitou až 3 let
- možnost 2x prodloužit pracovní smlouvu na dobu určitou (vždy maximálně o 3 roky)
- délka setrvání na pozici maximálně 8 let, zpravidla však bude mnohem kratší
- k prodloužení pracovní smlouvy bez výběrového řízení může dojít pouze s pozitivním výsledkem hodnocení

AP2 odborný asistent

- a) pracovní smlouva se uzavírá na dobu určitou až 3 let
- b) možnost 2x prodloužit pracovní smlouvu na dobu určitou (vždy maximálně o 3 roky)
- c) délka setrvání na pozici maximálně 9 let
- d) k prodloužení pracovní smlouvy bez výběrového řízení může dojít pouze s pozitivním výsledkem hodnocení
- e) do 9 let úspěšné ukončení habilitačního řízení a přeřazení do mzdové třídy AP3 a změna smlouvy na dobu neurčitou
 - pokud po 9 letech nedojde k úspěšnému habilitačnímu řízení, nutnost obhájit svou pozici v otevřeném výběrovém řízení, změna smlouvy na dobu neurčitou a stanovení konkrétních úkolů zpravidla na 3 roky (např. uskutečnit úspěšné habilitační řízení) a sledování jejich plnění
 - pokud úkoly nebudou plněny, je možný převod na nižší pracovní úvazek nebo do jiné mzdové třídy (vědecký pracovník nebo lektor) anebo ukončení pracovní smlouvy

AP3 docent

- a) pracovní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou
- b) u nových pracovníků se smlouva uzavírá na dobu určitou nejvýše na dobu 3 let, po prvním kladném hodnocení lze uzavřít pracovní smlouvu zpravidla na dobu neurčitou

AP4 profesor

- a) pracovní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou
- b) u nových pracovníků se smlouva uzavírá na dobu určitou nejvýše na dobu 3 let, po prvním kladném hodnocení lze uzavřít pracovní smlouvu zpravidla na dobu neurčitou

AP1 až VP3 vědecký pracovník

- a) pracovní smlouva se uzavírá na dobu určitou odpovídající době trvání projektu nebo grantu; v takovém případě je možné i řetězení pracovních smluv
- b) v případě vědeckých pracovníků zcela výjimečně nezapojených do projektů nebo grantů pro ně platí pravidla pro mzdovou třídu AP2

L1 a L2 lektor

- a) pracovní smlouva se uzavírá na dobu určitou až 3 let
- b) možnost 2x prodloužit pracovní smlouvu na dobu určitou (vždy maximálně o 3 roky)
- c) po 9 letech možnost uzavřít pracovní smlouvu na dobu neurčitou; možnost v případě potřeby obhájit pozici v rámci otevřeného výběrového řízení

4) Plán kariérního rozvoje pracovníků

U každého nového pracovníka bude vytvořen plán jeho kariérního rozvoje; to neplatí pro pracovníky zařazené do mzdové třídy VP1 až VP3 vykonávající pracovní činnost na externím grantu nebo projektu.

Plán kariérního rozvoje si **připraví** sám pracovník a pak ho ve spolupráci se svým přímým nadřízeným pracovníkem upraví⁴.

Plán kariérního rozvoje je během trvání pracovního poměru **vyhodnocován a aktualizován**, zpravidla v návaznosti na hodnocení pracovníka.

⁴ V budoucnu se předpokládá, že na personálním oddělení bude zaměstnán HR specialista, který se bude na tvorbě plánů kariérního rozvoje podílet.

Obsah plánu kariérního rozvoje bude zpravidla odpovídat typickému kariérnímu postupu v dané mzdové třídě. Plán obsahuje cíle, které pomáhají pracovníkovi plánovat jeho profesní kariéru a motivují ho k soustavnému odbornému růstu. Splnění těchto cílů je předmětem hodnocení.

5) Hodnocení pracovníků

Z [opatření rektora č. 28/2021](#) vyplývá, že práce akademických pracovníků, vědeckých pracovníků a lektorů podléhá **pravidelnému** hodnocení. Hodnocení budou i ti, co mají úvazek nižší nebo roven 0,4.

Frekvence hodnocení bude stanovena takto:

Pracovník	Hodnocení
se smlouvou na dobu určitou	vždy před koncem uplynutí doby určité
se smlouvou na dobu neurčitou ve mzdové třídě AP3, AP4 a VP3	nejpozději před uplynutím doby 5 let
se smlouvou na dobu neurčitou v jiné než mzdové třídě AP3, AP4 a VP3	nejpozději před uplynutím doby 3 let
Hodnocení může být provedeno v průběhu trvání pracovního poměru i v jiném než v řádném termínu, a to na žádost pracovníka, jeho přímého nadřízeného pracovníka nebo vedení fakulty.	

První fází průběhu hodnocení je **sestavení podkladů pro hodnocení**, které provádí sám hodnocený pracovník s využitím informací a dat v příslušných informačních systémech (SIS, OBD atd.). Spolu s těmito podklady předloží pracovník i návrh aktualizace plánu kariérního rozvoje.

Oblasti hodnocení jsou podrobně uvedeny v [principech kariérního rozvoje](#) (str. 7). Jde o tyto oblasti:

- a) pedagogická činnost,
- b) tvůrčí činnost,
- c) ostatní činnost,
- d) měkké dovednosti,
- e) jazykové dovednosti,
- f) u vedoucích pracovníků také manažerské dovednosti.

Kritérii hodnocení bude naplňování stanovených standardů pracovních činností a plánu kariérního rozvoje.

Podklady vyhodnocuje **komise**. V případě pracovníků budou členy komise přímý nadřízený pracovník, zástupce vedení fakulty a děkan, není-li členem komise jako přímý nadřízený pracovník. U vedoucích pracovníků budou členem komise dva zástupci vedení fakulty.

Fakultativní fází průběhu hodnocení je **hodnotící pohovor**. Ten se bude konat pouze v případě, pokud o to požádá komise nebo hodnocený pracovník.

Výstupem komise je zpráva o hodnocení a plán kariérního rozvoje na další období. Pokud pracovník nesouhlasí se zprávou o hodnocení nebo s plánem kariérního rozvoje, budou tyto dokumenty projednány a schváleny kolegiem děkana s tím, že projednání se bude účastnit hodnocený pracovník.

Výsledkem hodnocení bude zejména

- a) doporučení k prodloužení pracovní smlouvy,
- b) přeřazení na jinou pracovní pozici nebo do jiné mzdové třídy,
- c) přiznání či nepřiznání peněžní odměny,
- d) změně osobního ohodnocení,

- e) snížení úvazku po dohodě s pracovníkem,
- f) rozhodnutí o opakování hodnocení v určité lhůtě,
- g) udělení výtky nebo ukončení pracovního poměru podle § 52 písm. f) zákoníku práce.

6) Pravidla pro nové pracovníky

U nových pracovníků se sjedná zkušební doba 3 měsíců. V této době bude sestaven plán kariérního rozvoje pracovníka.

Specifickou kategorií nových pracovníků tvoří **postdoktorandi**. Jedná se o juniorní akademické nebo vědecké pracovníky, kteří jsou zaměstnáváni na dobu určitou (1-3 roky) a kteří dosáhli akademického titulu Ph.D. nebo jeho ekvivalentu před maximálně 8 lety. Postdoktorandi jsou zařazováni do mzdových tříd AP2 nebo VP2. Za postdoktoranda není považován pracovník, který po obhájení Ph.D. zůstává na stejném pracovišti, na kterém působil již v průběhu Ph.D. studia. Skutečnost, že pracovník je postdoktorandem, se výslovně uvede do pracovní smlouvy.

V budoucnu se předpokládá přijetí podrobnějších pravidel pro onboarding nových zaměstnanců.

7) Pozdní fáze kariéry

Předpokládá se, že nejpozději při dosažení věku 70 let pracovník skončí pracovní poměr, nebo bude pokračovat se zkráceným úvazkem anebo na jiné pozici. Využít je možné rovněž institutu emeritního profesora.

8) Pravidla pro stávající pracovníky

Podle [opatření rektora č. 28/2021](#) se pravidla stanovená [principy kariérního rozvoje](#) mají na stávající pracovníky použít přiměřeně. Další úprava je přenechána opatření děkana o kariérním řádu.

U stávajících pracovníků proběhne **hodnocení do 1 roku** ode dne nabytí účinnosti opatření děkana o kariérním řádu (předpoklad do 31. března 2024), a to podle stávajících kritérií uvedených v [opatření děkana č. 10/2017](#).

Stávající pracovníci zpracují **plán kariérního rozvoje do 1 roku** ode dne nabytí účinnosti opatření děkana o kariérním řádu (předpoklad do 31. března 2024).

Pokud stávajícímu pracovníkovi končí pracovní smlouva na dobu určitou ode dne nabytí účinnosti opatření děkana o kariérním řádu (předpoklad 1. dubna 2023) do 1 roku ode dne nabytí účinnosti opatření děkana o kariérním řádu (předpoklad do 31. března 2024), provede se hodnocení a zpracování plánu kariérního rozvoje nejpozději před uplynutím doby, na kterou je smlouvy uzavřena.

Pravidla pro pozdní fázi kariéry budou platit pouze pro ty, kterým v době nabytí účinnosti opatření děkana o kariérním řádu (předpoklad 1. dubna 2023) bude méně než 65 let. U těch, kterým v době nabytí účinnosti opatření děkana o kariérním řádu (předpoklad 1. dubna 2023) bude více než 65 let, bude postupováno individuálně v dohodě s nimi, a to zejména s přihlédnutím k ekonomickým možnostem a personálním možnostem pracoviště.

9) Komplementární univerzitní a fakultní opatření

S kariérním řádem souvisí řada pravidel a opatření, která jsou přijímána, akcentována nebo realizována na univerzitní a fakultní úrovni. Tato pravidla a opatření budou při tvorbě opatření děkana o kariérním řádu zohledněna. Konkrétně jde o

- a) opatření rektora č. 55/2021, [Základní principy personální politiky](#)
- b) opatření v oblasti [podpory a pomoci pracovníkům](#)
- c) [Human Resources Strategy For Researchers \(HRS4R\)](#) - HR Award

- d) [Etický kodex UK](#)
- e) [ochrana osobních údajů](#) (GDPR)
- f) akreditační pravidla a požadavky
- g) požadavky na uchazeče pro habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem

Účinnost a projednání návrhu

Účinnost opatření děkana o kariérním řádu se navrhuje od 1. dubna 2023.

Předpokládá se projednání věcného řešení a návrhu opatření děkana o kariérním řádu na Akademickém senátu PF UK, na Vědecké radě PF UK, Rozšířeném kolegiu děkana, Komisi pro strategii, s odborovou organizací a v rámci veřejné diskuse „Jakou chceme fakultu“.