

Kariérní řád FEL

1. Kariérní řád FEL se týká pracovníků, kteří se zabývají výzkumem a/nebo pedagogickou činností.
2. Akademickými pracovníky FEL jsou profesori, docenti, odborní asistenti, lektoři a vědečtí pracovníci podílející se na pedagogické činnosti. Kariérní řád se dále týká vědeckotechnických asistentů a pedagogický asistentů.
3. Odborní asistenti jsou přijímáni na dobu určitou, očekává se, že se následně budou habilitovat.
4. Docenti jsou poprvé přijímáni zpravidla na dobu určitou. Opakovaný pracovní poměr docenta je sjednáván zpravidla na dobu neurčitou.
5. Profesori jsou přijímáni zpravidla na dobu neurčitou.
6. Všichni pracovníci jsou každoročně hodnoceni svým nadřízeným. Akademičtí pracovníci zaměstnaní na dobu neurčitou podléhají kromě toho periodické atestaci.
7. Implementace tohoto kariérního řádu je řízena směrnicemi děkana, které procházejí stejným schvalovacím procesem jako kariérní řád:

1. [Směrnice o výběrovém řízení](#)
2. [Náplň práce a povinnosti pracovníků pro jednotlivá pracovní zařazení](#)
3. [Směrnice o hodnocení pracovníků](#)

8. Výjimky z pravidel kariérního řádu uděluje děkan, a to zásadně na dobu určitou. Každá výjimka musí být zveřejněna. Příkladem důvodu pro výjimku je příchod významného odborníka z praxe nebo mobilita omezená z rodinných nebo zdravotních důvodů.

Projednáno AS FEL dne 14. 12. 2012

Schváleno Vědeckou radou FEL dne 13. 2. 2013

prof. Ing. Pavel Ripka, CSc., v. r.
děkan

Směrnice děkana FEL o výběrovém řízení

- 1 Pozice akademických pracovníků jsou obsazovány na základě výběrového řízení. Výběrové řízení může být vypsáno i na pozice jiné.
- 2 Děkan jmenuje výběrovou komisi dle Řádu výběrového řízení ČVUT. Nejméně jedním členem je zaměstnanec příslušného pracoviště, členem komise je nejméně jeden externí odborník nepůsobící na půdě FEL. V případě pozice vypisované v rámci projektu je členem komise zodpovědný řešitel.
- 3 Úkolem komise je vybrat co nejlepšího pracovníka z hlediska FEL. Většina členů komise by neměla být v konfliktu zájmů.
- 4 Volné pozice se inzerují tak, aby se s nimi mohl seznámit co nejširší okruh potenciálních zájemců, a to v dostatečném předstihu (zpravidla minimálně 3 měsíce před očekávaným nástupem). Pozice docentů a profesorů se inzerují i v angličtině a mezinárodně. Uchazeči jsou vyzváni, aby veškeré materiály dodali v elektronické podobě.
- 5 Pracoviště navíc přímo oslovuje potenciální uchazeče a informuje je o nabízené pozici. Zprávu o tom, koho oslovila, předloží výběrové komisi 2 týdny před ukončením lhůty pro odevzdání přihlášek.
- 6 Členové komise dostávají materiály uchazečů v elektronické podobě s předstihem. Výběrová komise může kandidáta požádat o prezentaci, například na téma jeho vědecké práce. Komise se může přijít podívat na přednášky či cvičení které kandidát vede, jsou-li takové. Informace o těchto možnostech jsou součástí přihlášky.
- 7 V případě, že se do výběrového řízení přihlásí pouze 1 kandidát, se nejprve sejde komise, která podle kvality uchazeče rozhodne, zda uchazeč bude pozván k pohovoru nebo komise doporučí výběrové řízení opakovat.
- 8 Profesorský nebo docentský titul není nutnou podmínkou pro výběrové řízení na pracovní místa profesora nebo docenta. Uchazeč bez tohoto titulu, který má ekvivalentní zahraniční zkušenost, může být dočasně přijat s podmínkou potřebný titul zpravidla do 3 let získat.
- 9 Definice pracovního místa musí být dostatečně široká, obvykle se uvádí pouze název katedry nebo oboru doktorského studia. Výjimkou je situace, kdy se hledá vyučující konkrétního povinného předmětu.
- 10 Od uchazečů se očekává splnění kritérií definovaných ve směrnici "Náplň práce a povinnosti pracovníků"
Některé požadavky lze u žadatelů z neakademického prostředí přiměřeně nahradit.
- 11 V případě výběrového řízení na vedoucího pracoviště FEL uchazeč vypracuje projekt pro rozvoj pracoviště. V případě, že uchazeč již pracoviště vedl, předkládá předchozí projekty spolu se zprávou o jejich plnění. Projekt úspěšného uchazeče se zveřejňuje.

prof. Ing. Pavel Ripka, CSc., v. r.
děkan FEL

Projednáno AS FEL dne 22. 3. 2013

Souhlasně projednáno a schváleno VR FEL dne 11.4.2013

Náplň práce a povinnosti tvůrčích pracovníků pro jednotlivá pracovní zařazení

Akademickými pracovníky jsou¹

- profesor
- docent
- odborný asistent
- lektor
- vědecký pracovník podílející se na pedagogické činnosti

Akademičtí pracovníci

- Jsou přijati na základě výběrového řízení
- Volí a mohou být voleni do akademického senátu
- Mají dovolenou 8 týdnů v kalendářním roce

Neakademičtí pracovníci podílející se na tvůrčí činnosti jsou

- vědeckotechnický asistent, pedagogický asistent

Popis pracovních pozic

1 Vědeckotechnický asistent

- a Je držitelem magisterského nebo inženýrského titulu nebo titulu ekvivalentního. Může být studentem doktorského studia.
- b Je-li studentem doktorského studia, věnuje se převážně svému doktorskému studiu a související výzkumné práci pod vedením školitele. Má-li již titul Ph.D. (je postdoktorandem) věnuje se převážně výzkumné práci pod vedením svého vedoucího. Není-li studentem doktorského studia ani držitelem titulu Ph.D., věnuje se převážně pomocným odborným pracím souvisejícím s výzkumem. Je zařazen do 10. platové třídy a jeho pracovní náplň odpovídá sekci III.10 Katalogu prací ČVUT.
- c V malé míře se může pod vedením garanta předmětu zapojit do výuky, zejména vedení cvičení. Může se spolupodílet na vedení semestrálních, bakalářských a diplomových prací². Až na výjimky není řešitelem projektů³.
- d Má vždy jen smlouvu na dobu určitou, většinou pouze na dobu trvání projektu, ze kterého je placen. Poté pracovník odchází z FEL nebo nastoupí na jinou pozici⁴.

2 Pedagogický asistent

¹ dány vysokoškolským [zákonem](#)

² Pokud se při vedení studentských prací osvědčil, může být jmenován i vedoucím těchto prací.

³ grantů

⁴ například odborný asistent, samostatný vědecký pracovník, lektor, nebo technickohospodářský pracovník.

- a Je držitelem magisterského nebo inženýrského titulu nebo titulu ekvivalentního. Může být studentem doktorského studia.
- b Věnuje se převážně pomocným pracím souvisejícím s výukou konkrétních předmětů, vede cvičení v bakalářské etapě studia. Může se spolupodílet na vedení semestrálních, bakalářských a diplomových prací⁵. Až na výjimky není řešitelem projektů. Je zařazen do 10. platové třídy a jeho pracovní náplň odpovídá sekci III.10 Katalogu prací ČVUT.
- c Má vždy jen smlouvu na dobu určitou, většinou pouze na dobu trvání projektu ze kterého je placen. Poté pracovník odchází z FEL nebo nastoupí na jinou pozici.

3 Lektor

- a Je držitelem magisterského nebo inženýrského titulu nebo titulu ekvivalentního. Prokázal, že je schopen kvalitně učit. Vykonává vývojovou nebo jinou tvůrčí činnost.
- b Lektor se zabývá zejména přípravou a vedením cvičení, případně dalšími činnostmi souvisejícími s výukou, jako je příprava výukových a zkušebních materiálů, a to pod vedením garanta předmětu. Nevede doktorandy. Vede studentské práce. Zpravidla není řešitelem vědeckých projektů. Je zařazen do 10. nebo 11. platové třídy⁶ a jeho pracovní náplň odpovídá sekci III.11 Katalogu prací ČVUT. Titul Ph.D. nebude vyžadován pro pozici lektora v případech, kde to praktický charakter výuky nevyžaduje (například pro výuku jazyků).
- c Lektor přednáší s povolením děkana.
- d Lektor může mít smlouvu na dobu neurčitou. Jeho pozice je však svázána s konkrétními předměty a s nimi i zaniká. Práce lektora je pravidelně hodnocena.

4 Vědecký pracovník podílející se na pedagogické činnosti

- a Je držitelem titulu Ph.D. nebo ekvivalentního. Má předpoklady pro samostatnou vědeckou práci, což dokládá například publikacemi v impaktovaných časopisech.
- b Zabývá se převážně výzkumem. Očekávají se od něj vědecké výsledky zejména ve formě publikací. Může vést diplomové a jiné studentské práce. Je zpravidla zařazen do 11. platové třídy a jeho pracovní náplň odpovídá sekci III.11 Katalogu prací ČVUT.
- c Může se zapojit do výuky pod vedením garantů předmětu. Přednáší s povolením děkana. Může být školitelem-specialistou.
- d Samostatný vědecký pracovník může mít smlouvu na dobu neurčitou. Jeho práce je pravidelně hodnocena.

5 Odborný asistent (Assistant Professor)⁷

- a Je držitelem titulu ekvivalentního titulu Ph.D. a má odpovídající mezinárodní zkušenost, zpravidla nejméně celkem 1 rok na kvalitních zahraničních výzkumných pracovištích (tento požadavek je možno splnit v prvních třech letech po nástupu). Má předpoklady pro samostatnou vědeckou práci, což dokládá například publikacemi v impaktovaných časopisech.

⁵ Pokud se při vedení studentských prací osvědčil, může být jmenován i vedoucím těchto prací.

⁶ podle toho, má-li Ph.D.

⁷ Toto je „tenure-track“ pozice, příprava na docenta.

- b Odborný asistent se zabývá výzkumem a výukou. Očekávají se od něj vědecké výsledky zejména ve formě publikací⁸.
- c Odborný asistent se zapojuje do výuky pod vedením garantů předmětu. Nabízí témata pro diplomové a jiné studentské práce⁹. Zpravidla i vede doktorandy jako konzultant nebo jako školitel-specialista¹⁰. Sestavuje malý tým z doktorandů a postdoktorandů. Je zařazen do 11. platové třídy a jeho pracovní náplň odpovídá sekci III.11 Katalogu prací ČVUT.
- d Práce odborného asistenta je pravidelně hodnocena. Do 9 let od okamžiku, kdy se odborný asistent stal odborným asistentem na FEL, musí podat habilitační práci. Není-li práce podána nebo není-li obhájena, pracovník odchází z FELu nebo nastupuje na jinou pozici¹¹. Odborným asistentem se znovu stát nemůže.

6 Docent (Associate Professor)

- a Je držitelem titulu docent. Prokázal, že je schopen samostatné vědecké práce na mezinárodní úrovni, a to například publikacemi v impaktovaných časopisech. Má zkušenost ze zahraničního výzkumného pracoviště v délce nejméně 1 rok. Prokázal, že je schopen učit a vést vědecký tým. Prokázal, že je schopen vést doktorandy jako školitel¹² nebo školitel-specialista. Je zařazen do 12. platové třídy a jeho pracovní náplň odpovídá sekci III.12 Katalogu prací ČVUT.
- b Docent se zabývá samostatným výzkumem a vedením výzkumu týmu doktorandů, postdoktorandů a odborných asistentů. Od něj i od členů jeho týmu se očekávají vědecké výsledky zejména ve formě kvalitních publikací¹³. Zpravidla vede doktorandy jako školitel. Je řešitelem projektů.
- c Docent věnuje část svého času výuce, zejména přednášení, je garantem předmětů, zpravidla vede diplomové a jiné studentské práce.
- d Opakovaná smlouva s docentem je sjednávána na dobu neurčitou. Jeho práce je pravidelně hodnocena.
- e Po dosažení důchodového věku by docent již neměl být ustanovován školitelem nových doktorandů¹⁴ a neměl by být garantem předmětů. Dále se očekává, že docent bude souhlasit s ukončením pracovní smlouvy na dobu neurčitou a s uzavřením smlouvy na dobu určitou, přičemž výše úvazku je určena potřebou fakulty a zapojením do projektů¹⁵.

7 Profesor (Full Professor)

- a Je držitelem titulu profesor nebo zastával ekvivalentní pozici na jiné univerzitě. Kromě toho, že je schopen samostatné vědecké práce na mezinárodní úrovni, kvalitně učit a vést vědecký tým, má i významnou zahraniční zkušenost a je i odborně a osobně respektovanou osobností s dlouhodobou vizí.

⁸ nejméně dva články v impaktovaných časopisech za atestační období (5 let), jejichž význam posoudí atestační komise.

⁹ tento požadavek, je splněn i vedením prací disertačních

¹⁰ dle zásad studia v doktorském studijním programu ČVUT je školitelem standardně docent nebo profesor

¹¹ například samostatný vědecký pracovník nebo lektor

¹² třeba v zahraničí nebo pokud už titul docent měl

¹³ dle pravidel hodnocení činnosti (atestace)

¹⁴ školitelem-specialistou být může

¹⁵ Cílem tohoto opatření je motivovat docenty k získání profesury.

- b Práva a povinnosti profesorů jsou stejná jako u docentů. Profesoři rozvíjejí svůj obor v oblasti vědy i pedagogiky. Profesoři jsou navíc přirozenými kandidáty na převzetí zodpovědnosti za vedení větších skupin, pro pozice jako je vedoucí katedry, vedoucí oborové rady, proděkan, či děkan. Profesor je zařazen do 13. platové třídy a jeho pracovní náplň odpovídá sekci III.13. Katalogu prací ČVUT.
- c Stejně jako docent může profesor po dosažení důchodového věku na fakultě dále pracovat přičemž výše úvazku je určena potřebou fakulty a zapojením do projektů. Po ukončení pracovní smlouvy profesora může děkan fakulty navrhnout rektorovi jeho jmenování emeritním profesorem.

Obecná pravidla

- Vedoucí pracovníci budou při výběru vyučujících brát do úvahy kariérní rozvoj pracovníků FEL.
- Úsilí pracovníků získat zahraniční zkušenost bude dle možností katedry podpořeno například uvolněním pracovníka z výuky a dalších povinností. Formou soutěže bude nabídnuta finanční podpora.
- Přednášení pracovníkem bez doktorského titulu schvaluje navíc Vědecká rada FEL.

Projednáno AS FEL dne 22. 3. 2013

Souhlasně projednáno a schváleno VR FEL dne 11. 4. 2013

11.4:2013

prof. Ing. Pavel Ripka, CSc., v. r.
děkan FEL

Směrnice o hodnocení pracovníků

- 1 Činnost každého pracovníka je hodnocena jeho bezprostředním nadřízeným¹⁶ jednou ročně.
- 2 Činnost každého akademického pracovníka a vědeckého pracovníka na trvalé pozici (samostatný vědecký pracovník) je hodnocena nezávislou atestační komisí jmenovanou děkanem nejméně jednou za pět let. Habilitační a profesorské řízení nahrazuje jednu atestaci. Atestace může být provedena i v jiném termínu na žádost pracovníka nebo jeho nadřízeného.
- 3 Obecným smyslem hodnocení a atestací je
 - a) přispívat ke zvyšování úrovně vědecké činnosti pracoviště;
 - b) vytvářet podklady pro koncepční a racionální personální politiku pracoviště;
 - c) srovnávat výsledky činnosti pracovníků na stejné pozici
 - d) stimulovat pracovníky k soustavnému odbornému růstu;
 - e) poskytovat pracovníkům pravidelnou příležitost k sebereflexi.
- 4 Hodnotí se vědecká (případně jiná tvůrčí¹⁷) a pedagogická činnost¹⁸, přenos vědy do praxe a úspěšnost v získávání finančních prostředků, diverzita zkušeností a činnost prospěšná fakultě nebo její části.
- 5 O výsledku každého hodnocení se vede záznam v informačním systému. Písemný protokol je založen do osobního spisu pracovníka.
- 6 Děkan se souhlasem vědecké rady stanovuje kritéria hodnocení a vyhlašuje je tak, aby hodnocení pracovníci mohli připravit podklady k hodnocení.
- 7 Atestační komisi jmenuje děkan po projednání ve vědecké radě. Předsedou atestační komise je zpravidla člen vědecké rady, významný bývalý člen vědecké rady nebo významný externista. Alespoň třetinu členů komise tvoří externisté. Pokud je člen komise ve střetu zájmů (např. nadřízený nebo podřízený hodnoceného nebo jeho bezprostřední spolupracovník), je z jednání vyloučen.
- 8 Atestační komise má k dispozici všechna dosavadní hodnocení pracovníka dle bodů 1 a 2. Atestační komise si vyžádá od hodnoceného pracovníka stručnou zprávu podle stanovených kritérií s příslušnou dokumentací jejich činnosti za období od poslední atestace. Dále si komise vyžádá vyjádření od přímého nadřízeného hodnoceného pracovníka. Komise má k dispozici pracovní smlouvu hodnoceného
- 9 Komise může rozhodnout o kladném hodnocení bez výhrad (viz bod 10) bez pohovoru s hodnoceným pracovníkem, pokud pracovník evidentně dosahuje kvalitních výsledků. V opačném případě musí proběhnout osobní jednání s pracovníkem za přítomnosti jeho bezprostředního nadřízeného.
- 10 Závěrem atestační komise je celkové hodnocení A, B nebo C
 - A Kladné hodnocení bez výhrad
 - B Kladné hodnocení s doporučením komise
 - C S výhradamiV případě A komise pouze stručně zdůvodní své rozhodnutí. V případě B komise uvede

¹⁶ například vedoucím týmu

¹⁷ příklady jiné tvůrčí činnosti je vývoj, inovace, tvorba nových výukových pomůcek

¹⁸ dle (VVVS, RIV, studentská anketa, hospitace)

doporučení hodnocenému pro jeho budoucí odborný růst

V případě C komise doporučí děkanovi, aby pracovníka písemně vyzval k odstranění nedostatků v jeho práci. Komise tyto nedostatky konkrétně uvede.

Součástí závěru je i doporučení lhůty pro příští atestaci.

- 11 Pracovník i jeho nadřízení jsou s úplnými výsledky hodnocení seznámeni. Nedojde-li ke shodě mezi stanoviskem atestační komise a hodnoceného pracovníka, budou písemně zpracované námitky a připomínky pracovníka připojeny k závěrům atestační komise a spolu s nimi předloženy děkanovi. K výsledku hodnocení se vyjadřuje i přímý nadřízený hodnoceného pracovníka.

Kvantitativní ukazatele hodnocení¹⁹ jsou zveřejněny bez omezení, ostatní části zprávy jsou důvěrné, nerozhodne-li se je zveřejnit sám hodnocený pracovník.

- 12 Závěry atestační komise jsou podkladem pro změny v pracovních smlouvách a platovém ohodnocení.

11. 4. 2013

prof. Ing. Pavel Ripka, CSc., v. r.
děkan FEL

Projednáno AS FEL dne 22. 3. 2013

Souhlasně projednáno a schváleno VR FEL dne 11.4.2013

¹⁹ *například počet článků, počet získaných grantů*