

Toto je návrh karierního řádu FEL pro rok 2013 ke schválení. Jedná se o vyčištěnou verzi [předchozího textu](#), upravenou na základě komentářů členů akademické obce a gremia děkana.

[Jan Kybic](#), proděkan, 22.října.2012

*Dokument mohou komentovat uživatelé z FEL po přihlášení pomocí jejich [FEL GAE účtu](#).
Prosím nežádejte o zpřístupnění pro svá soukromá Google konta. Dokument mohou editovat členové komise pro přípravu karierního řádu.*

Odkazy na starší verze:

- [První verze pracovního textu](#) (červen 2012)
 - [Druhá verze pracovního textu](#) (červenec2012) - v tomto dokumentu naleznete i rozsáhlou diskusi
 - [Třetí verze pracovního textu](#) (říjen 2012), včetně návrhu karierního řádu na rok 2020.
 - Jak se měnil tento dokument zjistíte po kliknutí na "File" / "See revision history".
-

Související dokumenty

- [Zákon o vysokých školách](#)
 - [Zákoník práce](#)
 - [Podklady habilitačního řízení, podklady jmenovacího řízení](#)
 - [Řád výběrového řízení](#)
 - [Doporučení k výběrovým řízením](#)
 - [Statut emeritního profesora ČVUT](#)
 - [Statut hostujícího profesora ČVUT](#)
 - [Vnitřní mzdový předpis ČVUT](#)
-

Autoři

- děkan Pavel Ripka
- **komise pro přípravu karierního řádu:** Jan Kybic (předseda), Boris Flach, Ondřej Jiříček, Vít Hlinovský, Zbyněk Škvor, Jiří Novák, Lukáš Kencl, Jan Kubr, Jan Hamhalter

- **bylo přihlédnuto k názorům a komentářům následujících členů akademické obce:** Radim Šára, Jiří Žára, Zdeněk Hurák, Michal Pěchouček, Martin Reháček, Ondřej Morávek, Petr Olšák, Karel Lebeda, Petra Knápková
-

Otázky a odpovědi

(Nejsou součástí karierního řádu.)

1. **Co mi karierní řád přinese?** Jistotu pravidel, popis dráhy vedoucí k trvalé pozici. Zlepšení úrovně fakulty, což přinese prestiž a užitek všem.
 2. **Jak bude zajištěna kontinuita a stabilita oborů?** Profesori a docenti mají trvalou pozici.
 3. **Proč není karierní řád přísnější?** Katedry si mohou zavést přísnější variantu.
 - **Jak se bude karierní řád vztahovat na stávající zaměstnance?** Karierní řád bude aplikován na nová rozhodnutí (např. uzavírání nových pracovních smluv, nové volby do akademického senátu). Časové lhůty (například lhůta pro podání habilitace pro odborného asistenta) začínají běžet se začátkem platnosti karierního řádu. Pracovníkům se smlouvou na dobu neurčitou uzavřenou před platností tohoto Karierního řádu nebude tato smlouva změněna, ale budou podléhat periodické [atestaci](#).
 4. **Co se změní, co přinese karierní řád nového?** Základní změny jsou tyto:
 - a. Zavádí se periodické hodnocení.
 - b. Zavádí se časový limit, který by měl zvýšit počet podávaných habilitací.
 - c. Jsou deklarovány zásady rozdělování finančních prostředků i uvnitř kateder.
-

Karierní řád FEL ČVUT 2013

Úvod

Účel dokumentu

Karierní řád je prostředkem k naplňování aktualizovaného [dlouhodobého záměru](#) FEL, zejména bodů:

- Posílit jednotu a mezinárodní excelenci FEL
- Zavést opravdové hodnocení a řízení kvality

Tento karierní řád se týká pracovníků, kteří se zabývají výzkumem a pedagogickou činností¹. Dále o nich mluvíme jako o “zaměstnancích”.

Účelem dokumentu je:

- Popsat, co zaměstnavatel (FEL) očekává od svých zaměstnanců.
- Popsat, co mohou zaměstnanci očekávat od zaměstnavatele.
- Motivovat karierní růst zaměstnanců.
- Zlepšovat kvalitu výzkumné i pedagogické práce zaměstnanců.

Platnost a zodpovědnost

Tento řád je platný pro všechny pracovníky FEL zabývající se výzkumem a pedagogickou činností a jejich nadřízené, a to od 1.1.2013. Jednotlivé organizační jednotky fakulty, např. katedry, mohou zavést pravidla přísnější. Řád platí pro všechny nové úkony, nemění platnost úkonů již učiněných. Pracovní smlouvy uzavřené před platností tohoto Karierního řádu nebudou měněny².

Je zodpovědností bezprostředního nadřízeného každého zaměstnance, aby vůči tomuto zaměstnanci splnil závazky z tohoto řádu vyplývající. U záležitostí přesahujících pravomoci bezprostředního nadřízeného přechází tato zodpovědnost na nadřízené vyšší, a to až po děkana.

¹ Pro ostatní (sekretářky, administrativní pracovníky, techniky, programátory, laboranty) bude vytvořen jiný dokument.

²Pracovníci se smlouvou na dobu neurčitou budou podléhat pravidelnému [hodnocení](#).

Pracovní pozice

Pracovní pozice jsou shrnuty [v tabulce](#) a v [diagramu](#)

Pracovní pozice jsou akademické a neakademické. **Akademické pozice** jsou, sestupně dle kvalifikace³

- profesor
- docent
- odborný asistent
- lektor

Akademičtí pracovníci

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

Neakademické pozice jsou

- samostatný vědecký pracovník
- vědeckotechnický asistent
- pedagogický asistent

Stručná motivace pracovních pozic

Standardní akademická dráha je: *doktorand - odborný asistent - docent - profesor*. Mezi doktorandem a odborným asistentem ještě může být postdoktorand, zaměstnaný na pozici *pedagogický asistent* nebo *vědeckotechnický asistent*. Asistentem může být i *doktorand*. Zaměstnanci dávající přednost výzkumu před učením se mohou stát *samostatnými vědeckými pracovníky*, což nevylučuje, že se později stanou *odbornými asistenty* nebo rovnou *docenty*. Naopak ti, kteří nemají vědecké ambice, mohou zůstat na pozici *lektor*. *Vědeckotechnický a pedagogický asistent* jsou krátkodobé startovní pozice pro mladé pracovníky bez titulu PhD.

Trvalé a dočasné pozice

Trvalé pozice jsou profesor, docent, lektor a samostatný vědecký pracovník. Pracovníci na těchto pozicích zůstávají, pokud si to přejí, pokud jsou dobře hodnoceni (viz. sekce [Hodnocení činnosti](#)) a pokud plní své povinnosti. Ostatní pozice (vědeckotechnický, pedagogický a odborný asistent) jsou dočasné a pracovníci po uplynutí příslušné časové lhůty nebo vyčerpání zdroje financování přecházejí na jiné pozice nebo odcházejí z FELu. Pozice pedagogického a

³ *dány vysokoškolským [zákonem](#)*

vědeckotechnického asistenta jsou vždy jen na dobu určitou. Odborný asistent má za povinnost podat a obhájit do určité doby habilitaci. Pozice lektora je svázána s vyučováním konkrétních předmětů, což je zmíněno i v pracovní smlouvě. Pokud se tento předmět neučí, zaniká tím i pozice.

Pokud pracovníci nejsou dobře hodnoceni nebo neplní své povinnosti nebo jejich pozice zanikla⁴, může to být důvod k výpovědi dle §52 [Zákoníku práce](#).⁵

Popis pracovních pozic

1. Vědeckotechnický asistent

- a. Je držitelem magisterského nebo inženýrského titulu nebo 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.⁶, 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 prací. Až na výjimky není řešitelem projektů⁷.
- d. Má vždy jen smlouvu na dobu určitou, většinou pouze na dobu trvání projektu z kterého je placen. Poté pracovník odchází z FEL nebo nastoupí na jinou pozici⁸.

2. Pedagogický asistent

- a. Je držitelem magisterského nebo inženýrského titulu nebo 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 prací. 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 z kterého je placen. Poté pracovník odchází z FEL nebo nastoupí na jinou pozici.

3. Lektor

⁴ u lektora

⁵ V souladu se zákonem v případě neplnění povinností zaměstnavatel pracovníka nejprve na možnost výpovědi upozorní a vyzve ho k odstranění zjištěných nedostatků.

⁶ je postdoktorandem

⁷ grantů

⁸ například odborný asistent, samostatný vědecký pracovník, lektor, nebo technickohospodářský pracovník. [První tři pozice vyžadují titul Ph.D.]

- a. Je držitelem magisterského nebo inženýrského titulu nebo ekvivalentního. Prokázal, že je schopen kvalitně učit.
 - 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 třídy⁹ a jeho pracovní náplň odpovídá sekci III.11 [katalogu prací ČVUT](#).
 - 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. Samostatný vědecký pracovník**
- 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 zařazen do 11. platové třídy a jeho pracovní náplň odpovídá sekci III.11 katalogu prací.
 - c. V menší míře se může zapojit do výuky pod vedením garantů předmětu. Přednáší s povolením děkana. Může být školitelem-specialistou.
 - d. Samostatný vědecký pracovník může vést vědecký tým. Se započtením příjmů za výzkumné výsledky je finančně soběstačný.
 - e. Samostatný vědecký pracovník může mít smlouvu na dobu neurčitou. Jeho práce je pravidelně hodnocena.
- 5. Odborný asistent (Assistant Professor)¹⁰**
- a. Je držitelem titulu ekvivalentního titulu Ph.D. a má odpovídající mezinárodní zkušenost, zpravidla nejméně 1 rok na kvalitním zahraničním výzkumném pracovišti. Má předpoklady pro samostatnou vědeckou práci, což dokládá například publikacemi v impaktovaných časopisech.
 - b. Odborný asistent se zabývá výzkumem a výukou. Očekávají se od něj vědecké výsledky zejména ve formě publikací¹¹.
 - c. Odborný asistent se zapojuje do výuky pod vedením garantů předmětu. Vede diplomové a jiné studentské práce¹². Vede doktorandy jako konzultant nebo jako školitel specialista¹³. 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. Základní prostředky pro výzkum jsou odbornému asistentovi poskytnuty. Odborný asistent nicméně vyvíjí významnou aktivitu pro získání vlastních

⁹ podle toho, má-li Ph.D.

¹⁰ Toto je "tenure-track" pozice, příprava na docenta.

¹¹ nejméně dva články v impaktovaných časopisech za atestační období (5 let), jejichž význam posoudí atestační komise.

¹² tento požadavek je splněn i vedením prací disertačních

¹³ dle zásad studia v doktorském studijním programu ČVUT je školitelem standardně docent nebo profesor

prostředků, zejména formou grantů či průmyslových spoluprací. Odborný asistent by se pokud možno měl stát postupně finančně soběstačným, a to se započítáním příjmů za výuku a výzkumné výsledky.

- e. Práce odborného asistenta je pravidelně hodnocena. Do 10 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 pozici¹⁴. 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, vést vědecký tým a získávat finanční prostředky. Prokázal, že je schopen vést doktorandy jako školitel¹⁵ 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. K tomu jsou mu poskytnuty odpovídající podmínky¹⁶. Od něj i od členů jeho týmu se očekávají vědecké výsledky zejména ve formě kvalitních publikací¹⁷. Vede doktorandy jako školitel. Je řešitelem projektů.
- c. Docent věnuje část svého času výuce, zejména přednášení, je garantem předmětů, vede diplomové a jiné studentské práce.
- d. Docent vyvíjí významnou aktivitu pro získávání finančních prostředků. Po zohlednění příjmů za výuku a výzkumné výsledky by jeho tým měl být finančně soběstačný.
- e. Docent má smlouvu na dobu neurčitou. Jeho práce je pravidelně hodnocena¹⁸.
- f. Po dosažení důchodového věku by docent již neměl být ustanovován školitelem nových doktorandů¹⁹ a neměl by být garantem předmětů. Dále se očekává, že docent bude souhlasit s ukončení pracovní smlouvy na dobu neurčitou a s uzavřením smlouvy na dobu určitou, přičemž výše úvazku je určena potřebou fakulty a zapojením do projektů²⁰.

7. Profesor (Full Professor)

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

¹⁴ například samostatný vědecký pracovník nebo lektor

¹⁵ třeba v zahraničí nebo pokud už titul docent měl

¹⁶ například prostorové

¹⁷ dle pravidel [hodnocení činnosti](#) (atestace)

¹⁸ Je-li hodnocení úspěšné, může docent na své pozici setrvat bez časového omezení až do zákonem stanoveného důchodového věku.

¹⁹ školitelem-specialistou být může

²⁰ Cílem tohoto opatření je motivovat docenty k získání profesury

- b. Práva a povinnosti profesorů jsou stejná jako u docentů. Profesori rozvíjejí svůj obor v oblasti vědy i pedagogiky. Profesori 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. Po dosažení důchodového věku může profesor požádat o statut [emeritního profesora](#).²¹

Výběrová řízení

1. Pozice akademických pracovníků (lektorů, odborných asistentů, docentů a profesorů) jsou obsazovány výběrovým řízením. Výběrové řízení může být vypsáno i na pozice jiné²².
2. Volné pozice se inzerují tak, aby se s nimi mohl seznámit co nejširší okruh potenciálních zájemců. Pozice docentů a profesorů se inzerují i v angličtině a mezinárodně.
3. Profesorský nebo docentský titul není nutnou podmínkou získání pracovního místa profesora nebo docenta. Uchazeč bez tohoto titulu, který má ekvivalentní zahraniční zkušenost, může být přijat jako odborný asistent, případně [hostující profesor](#) s podmínkou potřebný titul do určité lhůty získat.
4. 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.
5. Od uchazečů se očekává splnění kritérií definovaných výše v sekci *Pracovní pozice*, bod a) každé pozice. Některé požadavky lze u žadatelů z neakademického prostředí přiměřeně nahradit.

Hodnocení činnosti (atestace)

1. Činnost každého pracovníka je hodnocena jeho bezprostředním nadřízeným²³ jednou ročně.
2. Činnost každého akademického pracovníka a pracovníka na trvalé pozici (samostatný vědecký pracovník) je hodnocena nezávislou komisí jmenovanou děkanem nejméně jednou za pět let, u zaměstnanců v důchodovém věku každý druhý rok.

²¹ Stejně jako docent může profesor dál pracovat, někdy na snížený úvazek, je-li dobře hodnocen a je-li o něj zájem.

²² například samostatného vědeckého pracovníka

²³ například vedoucím týmu

3. V případech 1 a 2 se hodnotí vědecká a pedagogická činnost²⁴, úspěšnost v získávání finančních prostředků a činnost prospěšná skupině/katedře/fakultě. Pracovník i jeho nadřízení jsou s výsledky hodnocení seznámeni. Kvantitativní ukazatele hodnocení²⁵ jsou zveřejněny bez omezení.
4. Úspěšné hodnocení je podmínkou každé změny v pracovní smlouvě, která zvyšuje základní plat nebo úvazek. Toto lze prominout, pokud zaměstnanec prostředky na své financování sám získá, například získáním grantového projektu.
5. Postup a pravidla hodnocení dle bodů 1 a 2 budou upraveny zvláštním předpisem. Tento předpis mimo jiné stanoví, jaké hodnocení bude považováno za neuspokojivé.

Finanční prostředky

- Příjem pracovníků odpovídá jejich pracovnímu zařazení. Navíc je finančně oceňována jejich práce vědecká, pedagogická a práce ve prospěch ostatních²⁶.
- Každý pracovník má právo rozhodovat o použití přiměřené části finančních prostředků, které přinese formou grantů, hospodářských smluv a podobných nástrojů. U docentů a profesorů se jedná o finanční prostředky přinesené jejich skupinou. Přiměřenost zohledňuje zejména náklady ČVUT, FEL, katedry a výzkumné skupiny.
- U samostatných vědeckých pracovníků se očekává, že finanční prostředky na vlastní výzkum přinesou svou aktivitou sami. U docentů a profesorů se očekává, že přinesou finanční prostředky na výzkum vlastní skupiny, a to po započítání příjmů za výuku a výzkumné výsledky. Ostatní pracovníci budou mít kromě zdrojů z předchozího bodu k dispozici zařízení a finanční prostředky nutné pro realizaci výzkumu dle pokynů jejich nadřízeného.

Další ustanovení

- Výuku vedou docenti a profesori. Dále se na výuce podílejí významně i odborní asistenti. Lektoři zajišťují výuku v oblastech, ve kterých se na FEL neprovádí výzkum, a tam, kde by nebylo možné nebo efektivní výuku pokrýt pomocí docentů a profesorů, například pro velké kurzy.
- Dokument je formulován v mužském rodě, ale všechna pravidla se v plné míře týkají i žen, zaměstnankyň.
- Do časových lhůt se nepočítají přerušení z důvodu rodičovské dovolené, dlouhodobé nemoci atp.
- Vědecké tituly, které jsou požadované u výše zmíněných pracovních pozic, musí být v relevantním vědeckém oboru.

²⁴ dle (VVVS, RIV, studentská anketa, hospitace)

²⁵ například počet článků, počet získaných grantů

²⁶ práce pro skupinu, katedru, fakultu, nebo školu

- U všech výše zmíněných akademických i neakademických pracovníků se předpokládá dobrá znalost²⁷ anglického jazyka v psané i mluvené podobě.
 - Každý pracovník věnuje přiměřenou část svého času práci ve prospěch své výzkumné skupiny, katedry, fakulty a školy.
 - Každému pracovníkovi musí být známo, jaký podíl na výuce a na dalších činnostech se od něj očekává. V případě zájmu mu musí být umožněno podílet se na výuce a vedení diplomantů a doktorandů v dostatečné míře pro splnění kvalifikačních kritérií pro habilitaci nebo jmenování profesorem.
 - Úsilí pracovníků získat zahraniční zkušenost bude podpořeno například uvolněním pracovníka z výuky a dalších povinností. Formou soutěže bude nabídnuta finanční podpora.
 - Přidělování místností a dalších sdílených zdrojů (např. laboratorního vybavení) musí probíhat transparentně a s dodržением zásady rovného přístupu pro všechny.
 - Výjimky z pravidel kariérního řádu uděluje děkan, a to zásadně na dobu určitou. Každá výjimka musí být zveřejněna. Přednášení pracovníkem bez doktorského titulu schvaluje navíc Vědecká rada FEL.
 - Titul PhD nebude vyžadován pro pozici lektora v případech, kde by nepřispíval ke zvýšení kvality výuky, například pro výuku jazyků.
 - Vědecký titul nebude vyžadován pro vedení organizačních jednotek nezabývajících se výzkumem.
-

²⁷ U přednášejících nejméně úroveň C1 dle [Common European Framework of Reference for Languages](#), u ostatních nejméně úroveň B1.