

Univerzita Karlova, Filozofická fakulta

Opatření děkana č. 16/2022 Kariérní řád Filozofické fakulty Univerzity Karlovy

Čl. 1

Úvodní ustanovení

1. Toto opatření v souladu s ustanovením čl. 3 opatření rektora č. 28/2021, Rámcové principy kariérního rozvoje akademických a vědeckých pracovníků a lektorů na Univerzitě Karlově, v platném znění, a v návaznosti na opatření rektora č. 56/2021, Katalogy prací a pracovních pozic pro zaměstnance UK, v platném znění (dále jen „OR 56/2021“), definuje principy a postupy v oblasti zaměstnávání a kariérního rozvoje akademických pracovníků, vědeckých pracovníků a lektorů zaměstnaných na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy (dále též „fakulta“).
2. Kariérní řád má následující cíle:
 - a) vymezuje jednotlivé pracovní pozice a jejich vzájemný vztah s cílem dosáhnout koherentního a srozumitelného systému;
 - b) v rámci fakultních specifik definuje požadavky na zaměstnance v rámci každé pracovní pozice;
 - c) popisuje jednotlivé stupně kariérního postupu a dává pozitivní jistotu, že při plnění daných podmínek a vykonávání odpovídajícího typu pracovních činností bude každému zaměstnanci náležet adekvátní pracovní pozice s odpovídající mzdovým ohodnocením;
 - d) stanovuje pravidla pro přijímání zaměstnanců do pracovního poměru a prodlužování pracovního poměru jednotlivých zaměstnanců.
3. Toto opatření se nevztahuje na zaměstnance, kteří vykonávají pracovní činnosti vymezené v čl. 4 odst. 4 písm. b) Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Karlovy, v platném znění, (tzv. ostatní zaměstnanci).
4. Na toto opatření navazuje opatření děkana č. 17/2022, Hodnocení akademických pracovníků, vědeckých pracovníků a lektorů na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy, v platném znění (dále jen „OD k hodnocení“).
5. Přijímání nových zaměstnanců do pracovního poměru se řídí vnitřními předpisy Univerzity Karlovy, zejména Řádem výběrového řízení Univerzity Karlovy, v platném znění, a dalšími předpisy Univerzity Karlovy a fakulty.

Čl. 2

Pracovní pozice a mzdové třídy

1. Kariérní řád rozlišuje tři skupiny zaměstnanců, které zahrnují pracovní pozice:
 - a) asistent, odborný asistent, docent a profesor (společně dále též „akademičtí pracovníci“);
 - b) vědecký pracovník;
 - c) lektor.
2. Pro pracovní pozici mimořádný profesor platí pravidla jako pro pracovní pozici docent.
3. V případě akademických pracovníků jsou pracovní pozice v souladu s OR 56/2021 spojeny s konkrétní mzdovou třídou (viz schéma v čl. 4 odst. 7 tohoto opatření). V případě vědeckých pracovníků a lektorů je možné v rámci pracovní pozice zařadit zaměstnance do různých mzdových tříd.

4. Akademičtí pracovníci a lektori zařazení do mzdové třídy L2 jsou zároveň akademickými pracovníky ve smyslu ustanovení § 70 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů (dále též „akademický pracovník dle ZVŠ“).
5. Pracovní pozice vědecký pracovník, který je zároveň akademickým pracovníkem dle ZVŠ, se neobsazuje.
6. Bližší vymezení jednotlivých pracovních pozic a mzdových tříd je uvedeno v katalogu prací a pracovních pozic akademických pracovníků, vědeckých pracovníků a lektorů na fakultě, který tvoří přílohu č. 1 tohoto opatření.

Čl. 3

Plán kariérního rozvoje

1. Plán kariérního rozvoje (dále též „Plán“) pomáhá lépe plánovat kariéru jednotlivých zaměstnanců s ohledem na jejich individuální pracovní zařazení a kariérní cíle. Motivuje zaměstnance k lepším pracovním výkonům a k dalšímu rozvoji. Plán slouží také jako vodítko pro vedoucího základní součásti fakulty, na které je zařazen daný zaměstnanec (dále též „vedoucí“), k poskytování konkrétní podpory a pomoci za účelem dosažení konkrétních cílů.
2. Plán vychází z typické náplně práce uvedené v příloze č. 1 tohoto opatření a z kritérií hodnocení, podle nichž bude činnost zaměstnance posuzována dle OD k hodnocení (viz příloha č. 1 OD k hodnocení), a navazuje na popis pracovní činnosti konkrétního zaměstnance, přičemž jednotlivé aktivity popisuje podrobněji formou různých dílčích úkolů s přihlédnutím k potřebám příslušného pracoviště fakulty a k obecnému záměru motivovat zaměstnance k dalšímu kariérnímu postupu. Úkoly vyplývající z Plánu se mohou týkat i přípravy na budoucí kariérní postup či změnu (např. přípravy habilitace či řízení ke jmenování profesorem).
3. Plán má dvě části:
 - a) část vypracovanou zaměstnancem, v níž zaměstnanec navrhuje, jakým činnostem by se chtěl v příštím hodnoceném období věnovat a jakých cílů by chtěl dosáhnout,
 - b) část vypracovanou vedoucím, v níž vedoucí na základě zaměstnancova návrhu stanoví závazné pracovní úkoly, jejichž splnění bude vyhodnoceno při pravidelném hodnocení zaměstnanců.
4. Plán je sestavován:
 - a) při vzniku pracovního poměru, kdy je zaměstnanec povinen vypracovat Plán podle pokynů vedoucího a v souladu s popisem jeho pracovní činnosti nejpozději do dvou měsíců od vzniku pracovního poměru. Vedoucí následně ve lhůtě čtrnácti kalendářních dnů vypracuje svou část Plánu, kterou společně s popisem pracovní činnosti zaměstnance odevzdá Osobnímu oddělení děkanátu fakulty (dále jen „Osobní oddělení“);
 - b) v rámci hodnocení zaměstnance dle OD k hodnocení;
 - c) při skončení mateřské či rodičovské dovolené, neplaceného volna bezprostředně navazujícího na rodičovskou dovolenou nebo pracovní neschopnosti v délce trvání nejméně šesti měsíců;
 - d) na základě pokynu děkana fakulty, zejména z důvodu déletrvajících překážek v práci na straně zaměstnance, jako jsou např. výkon veřejné funkce či plnění branné povinnosti.
5. Plán není sestavován pro krátkodobé vědecké pracovníky, s nimiž je uzavírána pracovní smlouva z důvodu realizace konkrétního projektu specifikované v čl. 12 odst. 1 písm. a) tohoto opatření.

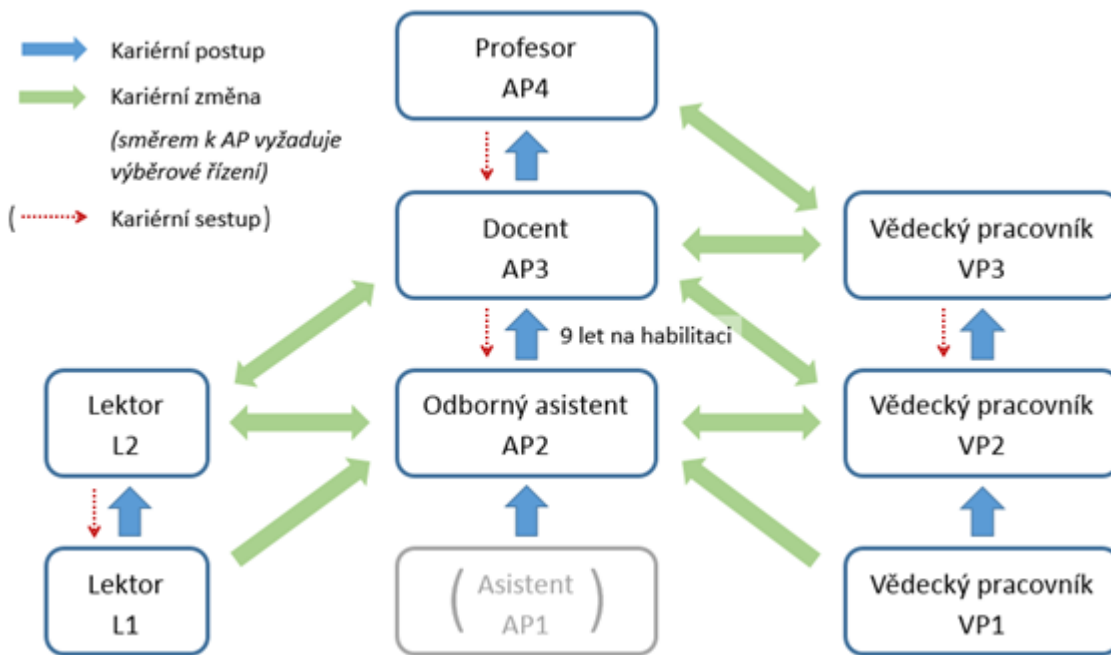
6. Aktualizace Plánu je prováděna průběžně na základě pravidelného vyhodnocování Plánu vedoucím (typicky jednou ročně) nebo po ukončení hodnocení zaměstnance dle OD k hodnocení na základě návrhu hodnotící komise.
7. Úpravu Plánu je možné v případě drobných změn provádět v písemné podobě zachycující dohodu mezi vedoucím a zaměstnancem; v případě závažnějších změn je vedoucí povinen předat Osobnímu oddělení novou písemnou verzi Plánu, včetně případného nového popisu pracovní činnosti zaměstnance.
8. Plán je zpracován na období, které bylo zaměstnanci stanoveno jako doba pro zahájení příštího hodnocení v souladu s OD k hodnocení. V případě odborných asistentů je nicméně součástí Plánu i dlouhodobější výhled vědecké činnosti tak, aby zaměstnanec splnil tvůrčí předpoklady a mohl zahájit habilitační řízení nejpozději do devíti let od vzniku pracovního poměru.

Čl. 4

Kariérní postup, kariérní změna, kariérní sestup

1. Kariérní rozvoj je z pracovněprávního pohledu realizován změnou pracovní pozice ve formě kariérního postupu nebo kariérní změny. Změna pracovní pozice může být provedena pouze úpravou obsahu pracovní smlouvy zaměstnance, tj. dodatkem k pracovní smlouvě.
2. Kariérním postupem se rozumí vertikální posun na vyšší pracovní pozici. Kariérní postup zaměstnance navrhuje nadřízený zaměstnanec na základě výsledků pravidelného hodnocení zaměstnance či jiného řízení, během něhož jsou komplexně posouzeny všechny aktivity zaměstnance (např. habilitační řízení nebo řízení ke jmenování profesorem). Právo kariérního postupu je garantováno, jestliže zaměstnanec plní požadavky a povinnosti uložené mu fakultou zejména v popisu pracovní činnosti zaměstnance a v Plánu.
3. Kariérní změnou se rozumí posun na jinou kariérní dráhu. Ke kariérní změně zaměstnance dochází buď na jeho žádost, nebo v případě, že je na základě výsledků pravidelného hodnocení zaměstnance konstatováno, že neplní požadavky a povinnosti uložené mu fakultou zejména v popisu pracovní činnosti zaměstnance a v Plánu. Předpokladem pro kariérní změnu je naplnění kritérií na výkon dané pracovní pozice zaměstnancem (např. odpovídající vědecké výsledky při přesunu na pracovní pozici vědecký pracovník nebo odpovídající pedagogické výsledky při přesunu na pracovní pozici lektor) a soulad s koncepcí fungování příslušného pracoviště fakulty včetně personálního zajištění akreditací relevantních studijních programů.
4. Alternativně k postupu dle předchozích odstavců tohoto článku může dojít k úpravě pracovněprávního vztahu mezi fakultou a zaměstnancem, a to zejména k ukončení pracovního poměru a uzavření dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce, dále jen „DPP/DPČ“).
5. V případě, že zaměstnanec neplní nebo již dále nechce plnit požadavky stanovené pro výkon práce v rámci jeho stávající pracovní pozice nebo bude na základě výsledků hodnocení vyzván k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, může být předpokladem jeho dalšího kariérního rozvoje kariérní sestup. Kariérním sestupem se rozumí zařazení zaměstnance na nižší pracovní pozici, které je realizováno na návrh zaměstnance nebo na návrh fakulty a se souhlasem zaměstnance.
6. Některé typy kariérního postupu a kariérních změn jsou podmíněny úspěchem ve výběrovém řízení na konkrétní pracovní pozici, jak je to stanoveno v Řádu výběrového řízení Univerzity Karlovy, v platném znění.

7. Přesuny mezi pracovními pozicemi mohou probíhat typicky takto:



Čl. 5

Asistent (mzdová třída AP1)

1. Pracovní pozice asistent je obsazována pouze ve dvou výjimečných případech:
 - a) je možné vypsát výběrové řízení alternativně na pracovní pozici asistent nebo odborný asistent, v němž budou uchazeči bez ukončeného studia v doktorském studijním programu posuzováni společně s případnými uchazeči, kteří studium v doktorském studijním programu již absolvovali, přičemž jednou z podmínek výběrového řízení musí být stanovena progresivní mezinárodní publikační a konferenční činnost; cílem je podchycení mimořádně nadaných studentů doktorských studijních programů, kteří svou dosavadní odbornou činností jasně prokáží, že i před dokončením disertační práce již odborně předčí běžné absolventy doktorských studijních programů;
 - b) výběrové řízení na pracovní pozici asistent je možné vypsát rovněž poté, kdy ve výběrovém řízení na pracovní pozici odborný asistent nebyl vybrán žádný uchazeč; tato možnost je určena zejména pro malé obory, pro něž v ČR dosud neexistuje dostatek kvalifikovaných odborníků a zaměstnávání studentů doktorských studijních programů je přechodným způsobem, jak umožnit jejich rozvinutí.
2. Pracovní pozice asistent je pouze krátkodobá: student doktorského studijního programu je v jejím rámci přijímán do pracovního poměru na dobu určitou s předpokladem obhájení disertační práce nejpozději do tří let. Po uplynutí této doby není možné prodloužit pracovní poměr za současného setrvání na pracovní pozici asistent. Je-li zaměstnanec pro příslušné pracoviště fakulty i bez dokončeného doktorského studijního programu nepostradatelný, je případně možné jej s jeho souhlasem převést na pracovní pozici lektor, pouze však po předchozím projednání s děkanem fakulty na základě rozvahy vedoucího daného pracoviště fakulty ohledně pedagogických kvalit a potřebnosti takového zaměstnance.
3. Jakmile zaměstnanec na pracovní pozici asistent absolvuje doktorský studijní program, obrátí se na vedoucího daného pracoviště fakulty s žádostí o změnu pracovní pozice na pracovní pozici

odborný asistent. Vedoucí posoudí, zda zaměstnanec splňuje podmínky dle typické náplně práce pro odborného asistenta, a pokud ano, předá návrh na změnu pracovní pozice prostřednictvím Osobního oddělení děkanovi fakulty. Děkan tomuto návrhu vyhoví, nebudou-li závažné důvody proti tomu.

4. Vedoucí příslušného pracoviště fakulty je povinen každému nově přijatému asistentovi přidělit zkušeného pedagoga, který bude působit jako mentor pro jeho výuku.

Čl. 6

Odborný asistent (mzdová třída AP2)

1. Pracovní pozice odborný asistent je považována za kariérní fázi přípravy na habilitaci, a je proto typicky pouze krátkodobá.¹ Zaměstnanec je v jejím rámci přijímán na dobu určitou, zpravidla na tři roky, přičemž pracovní poměr mu může být dvakrát prodloužen, vždy typicky o tři roky. Pracovní poměr se prodlužuje v závislosti na výsledku hodnocení provedeného podle OD k hodnocení. Pracovní smlouvu na kratší dobu lze uzavírat či prodlužovat pouze ve výjimečných odůvodněných případech (např. u zaměstnanců, jejichž publikační činnost vykázaná při výběrovém řízení dává příslib brzké habilitace).
2. U zaměstnance na pracovní pozici odborný asistent se předpokládá, že dosáhne habilitace během trvání pracovního poměru na dobu určitou, tj. typicky do devíti let od přijetí zaměstnance do pracovního poměru. Rámcový plán vědeckého rozvoje směřující k zahájení habilitačního řízení nejpozději do devíti let od uzavření pracovní smlouvy je i povinnou součástí požadavků při vypisování výběrového řízení na pracovní pozici odborný asistent.
3. Pokud zaměstnanec během devítileté doby habilitačního řízení nezahájí, je na konci této doby v rámci jeho hodnocení nutné zvážit perspektivu jeho dalšího působení na fakultě a na základě výsledku jeho hodnocení zvolit jednu ze tří možností:
 - a) pokud zaměstnanec nevykazuje perspektivu brzkého zahájení habilitačního řízení, ale je kvalitní pedagog, může mu být nabídnuta pracovní pozice lektor (mzdová třída L2) v pracovním poměru na dobu neurčitou; změna pracovní pozice není zcela automatická a je možná pouze na základě rozvahy vedoucího příslušného pracoviště fakulty ohledně pedagogických kvalit a potřebnosti takového zaměstnance v kontextu fungování daného pracoviště předložené děkanovi fakulty; zvláště bude třeba dbát na to, aby nebyl narušen vhodný poměr nehabilitovaných a habilitovaných (či k habilitaci směřujících) zaměstnanců, a nebylo tak ohroženo uskutečňování studijních programů. Zároveň je třeba doložit využitelnost zaměstnance i při vyšší výukové povinnosti, která se s pracovní pozicí lektor (mzdová třída L2) pojí;
 - b) pokud zaměstnanec nevykazuje perspektivu brzkého zahájení habilitačního řízení a podmínky dle písm. a) tohoto odstavce pro změnu na pracovní pozici lektora splněny nejsou, pracovní poměr zaměstnance nebude prodloužen a na fakultě bude moci nadále působit pouze na základě DPP/DPČ, případně působit jako vědecký pracovník v rámci externě financovaného projektu;
 - c) pokud zaměstnanec počtem a kvalitou svých publikací vykazuje perspektivu brzkého zahájení habilitačního řízení, může hodnotící komise doporučit prodloužení jeho pracovního poměru na dobu neurčitou s tím, že pro příští hodnocení budou jeho úkoly stanoveny tak, aby odpovídaly požadavkům pro zahájení habilitačního řízení (viz blíže čl.

¹ Jedinou možnou výjimku představují zaměstnanci zařazení do mzdové třídy AP2 s titulem „docent“ (viz níže čl. 6 odst. 4 tohoto opatření).

15 odst. 6 OD k hodnocení); doba pro zahájení příštího hodnocení bude v těchto případech typicky tříletá s výjimkou případů uvedených v čl. 16 odst. 3 písm. c) OD k hodnocení.

4. Jakmile se zaměstnanec na pracovní pozici odborný asistent habilituje, obrátí se na vedoucího příslušného pracoviště fakulty s žádostí o změnu pracovní pozice na pracovní pozici docent a prodloužení pracovního poměru na dobu neurčitou. Vedoucí posoudí, zda zaměstnanec splňuje podmínky dle typické náplně práce pro pracovní pozici docent, a pokud ano, předá návrh na změnu pracovní pozice zaměstnance prostřednictvím Osobního oddělení děkanovi fakulty. Vyhodnotí-li vedoucí, že zaměstnanec podmínky pro pracovní pozici docent nesplňuje (např. z toho důvodu, že vyjma vědecké činnosti a základní výuky – ve smyslu přílohy č. 1 tohoto opatření – nevykazuje žádné jiné aktivity), je povinen i toto děkanovi fakulty doložit, typicky odkazem na předchozí hodnocení daného zaměstnance. Současně má vedoucí možnost navrhnout děkanovi fakulty vypsání výběrového řízení na pracovní pozici docent nebo odborný asistent.² Děkan fakulty vyhodnotí stanovisko a podklady předložené vedoucím a rozhodne o dalším postupu.

Čl. 7

Docent (mzdová třída AP3)

1. Noví zaměstnanci jsou na pracovní pozici docent obvykle přijímáni na dobu určitou s tím, že při prvním prodloužení pracovního poměru je možné jim na základě výsledku hodnocení pracovní poměr prodloužit na dobu neurčitou. Po prodloužení pracovního poměru na dobu neurčitou následně podléhají pravidelnému hodnocení v typicky pětileté lhůtě (viz blíže OD k hodnocení).
2. Jestliže zaměstnanec na pracovní pozici docent projde úspěšně řízením ke jmenování profesorem, obrátí se na vedoucího příslušného pracoviště fakulty s žádostí o změnu pracovní pozice na pracovní pozici profesor. Vedoucí posoudí, zda zaměstnanec splňuje podmínky dle typické náplně práce pro pracovní pozici profesor, a pokud ano, předá návrh na změnu pracovní pozice prostřednictvím Osobního oddělení děkanovi fakulty. Vyhodnotí-li vedoucí, že zaměstnanec podmínky pro pracovní pozici profesor nesplňuje, je povinen i toto děkanovi fakulty doložit (typicky odkazem na předchozí hodnocení daného zaměstnance). Děkan fakulty vyhodnotí stanovisko a podklady předložené vedoucím a rozhodne o dalším postupu.

Čl. 8

Profesor (mzdová třída AP4)

Noví zaměstnanci jsou na pracovní pozici profesor obvykle přijímáni na dobu neurčitou a následně podléhají pravidelnému hodnocení v typicky pětileté lhůtě (viz blíže OD k hodnocení).

Čl. 9

Akademičtí pracovníci se sníženým podílem na výuce

1. Vedoucí může akademickému pracovníkovi dlouhodobě snížit výukovou povinnost stanovenou pro danou pracovní pozici v typické náplni práce (příloha č. 1 tohoto opatření) pouze na základě předchozího projednání s děkanem fakulty. Snížení výukové povinnosti zaměstnance je možné pouze v případě, že je mzda daného zaměstnance hrazena především z prostředků na vědu a výzkum, zatímco z příspěvku na vzdělávací činnost je hrazena pouze v poměru odpovídajícímu

² O vypsání výběrového řízení na pracovní pozici docent se uvažuje zejména v případě, že daný zaměstnanec navzdory horšímu hodnocení (dle OD k hodnocení) splňuje kritéria pro tuto pracovní pozici. V případě, že zaměstnanec kritéria pro pracovní pozici docent nesplňuje, může být vypsáno výběrové řízení na pracovní pozici odborný asistent.

snížené výuce. Snížení podílu na výuce musí být určeno v popisu pracovní činnosti zaměstnance.

2. O krátkodobém snížení výukové povinnosti může v rámci popisu pracovní činnosti zaměstnance rozhodnout vedoucí v případě,
 - a) podílí-li se zaměstnanec na řešení projektu, které vyžaduje intenzivnější tvůrčí činnost, a je-li mzda daného zaměstnance po dobu snížení výukové povinnosti hrazena především z prostředků na vědu a výzkum, zatímco z příspěvku na vzdělávací činnost je hrazena pouze v poměru odpovídajícímu snížené výuce;
 - b) dokončuje-li zaměstnanec disertační či habilitační práci, a to nejvýše na dobu jednoho akademického roku.
3. K dočasnému snížení výukové povinnosti dochází automaticky v případech jmenování zaměstnance do administrativně náročné funkce v rámci fakulty či univerzity, jako je např. děkan, proděkan, vedoucí základní součásti fakulty, rektor, prorektor.
4. V době čerpání tvůrčího volna je zaměstnanec od výukové povinnosti osvobozen.
5. Z hlediska prodlužování pracovního poměru jsou tito zaměstnanci posuzováni stejně jako ostatní akademičtí pracovníci, pouze s tím rozdílem, že při hodnocení se bude brát v potaz jejich snížený podíl na výuce.

Čl. 10

Lektor (mzdová třída L1)

1. Lektor (mzdová třída L1) je přijímán do pracovního poměru na dobu určitou, a to typicky na tři roky, přičemž mu lze pracovní poměr na základě hodnocení dvakrát prodloužit, vždy nejvýše o tři roky, tj. celkem na nejvýše devět let. Prodloužení pracovního poměru na dobu neurčitou je možné jen ve výjimečných odůvodněných případech předem projednaných s děkanem fakulty, v nichž takové prodloužení neohrozí uskutečňování studijních programů. Pokud tato výjimka schválena nebude, bude zaměstnanec moci nadále na fakultě vyučovat pouze na základě DPP/DPČ. Uzavře-li lektor pracovní smlouvu na dobu neurčitou, podléhá následně pravidelnému hodnocení v typicky pětileté lhůtě (viz blíže OD k hodnocení).
2. Zvláštním případem jsou zahraniční lektori, jejichž pracovní smlouva je opakovaně uzavírána nebo prodlužována na jeden rok v souladu s ustanovením § 39 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Tito lektori budou hodnoceni dle čl. 16 odst. 4 OD k hodnocení.

Čl. 11

Lektor (mzdová třída L2)

1. Lektor (mzdová třída L2) je plně kvalifikovaný akademický pracovník, typicky s absolvovaným doktorským studijním programem nebo k tomu směřující, který má vysokou odbornou úroveň a jehož primárním zájmem je pedagogická práce, nikoli vědecké bádání. Tvůrčí činnost tvoří jen menší část náplně práce lektora (mzdová třída L2).
2. Tato pracovní pozice je rovněž určena pro zaměstnance, kteří na fakultě působí na pracovní pozici odborný asistent, ale jejichž výkonnostní těžiště je ve vynikající pedagogické činnosti, a proto dojde po dohodě se zaměstnancem k jeho přechodu na pracovní pozici lektor.
3. Současně je tato pracovní pozice určena zaměstnancům, kteří byli přijati na pracovní pozici lektor (mzdová třída L1), vykazují však publikační činnost odpovídající pracovní pozici lektor (mzdová třída L2) a ukázali se jako výborní pedagogové, kteří mohou rozšířit svůj výukový

záběr. Typicky by v těchto případech měl zaměstnanec též mít absolvovaný doktorský studijní program nebo k tomu směřovat.

4. Jelikož se u lektora nepředpokládá směřování k habilitaci a jeho nižší publikační činnost mu znemožňuje v akreditaci garantovat předměty profilujícího základu, je při vypisování výběrového řízení na tuto pracovní pozici nebo při převodu na tuto pracovní pozici z pracovních pozic akademických pracovníků vedoucí příslušného pracoviště fakulty povinen děkanovi fakulty doložit, že přijetím takového zaměstnance nebude dlouhodobě ohrožena akreditace studijního programu.
5. Tato pracovní pozice je chápána jako dlouhodobě stabilní. Pracovní poměr zaměstnance lze na základě hodnocení výsledků prodloužit na dobu neurčitou. Následně podléhá pravidelnému hodnocení v typicky pětileté lhůtě (viz blíže OD k hodnocení).

Čl. 12

Vědecký pracovník

1. Vědečtí pracovníci se na základě druhu činnosti a typu financování dělí do dvou typů:
 - a) krátkodobí vědečtí pracovníci, s nimiž je uzavírána pracovní smlouva z důvodu realizace konkrétního projektu a jejichž mzda je hrazena převážně z externích, zejm. grantových zdrojů, jsou přijímáni do pracovního poměru na dobu určitou, typicky na dobu trvání projektu; následně je možné s nimi uzavřít pracovní smlouvu na dobu určitou pro řešení dalších projektů bez omezení počtu opakování; pracovní smlouva na dobu neurčitou s těmito zaměstnanci uzavírána není, a proto také tito zaměstnanci nepodléhají hodnocení dle OD k hodnocení;
 - b) dlouhodobí vědečtí pracovníci, s nimiž je uzavírána pracovní smlouva také z důvodu realizace konkrétního projektu, současně je však jejich mzda částečně hrazena z institucionálních prostředků, včetně prostředků na vědu a výzkum (typicky univerzitní programy a projekty typu Cooperatio, Primus, UNCE, SVV apod.), jsou přijímáni na dobu určitou, nejvýše však na tři roky; pracovní smlouvu na dobu určitou je ale možné jim prodloužit pouze dvakrát, vždy nejvýše o tři roky, tj. celkem na nejvýše devět let (při prodlužování pracovního poměru na dobu určitou hodnocením neprocházejí); poté je možné jim prodloužit pracovní poměr na dobu neurčitou, musí však předtím projít hodnocením a získat celkové hodnocení nejméně "velmi dobré" dle OD k hodnocení; pokud jim bude prodloužen pracovní poměr na dobu neurčitou, budou následně pravidelně procházet hodnocením.
2. Zaměstnanci, kteří působí na pracovní pozici vědecký pracovník definované v předchozím odstavci tohoto článku, nemají status akademických pracovníků dle ZVŠ.
3. Vědečtí pracovníci se mohou podílet na výuce pouze v rámci prezentace výsledků své tvůrčí činnosti, které se aktuálně věnují.
4. Vědečtí pracovníci mohou představovat případný předstupeň pro pracovní pozice odborný asistent (mzdová třída AP2) či docent (mzdová třída AP3). Zvláště vhodné je to u zahraničních zaměstnanců, kteří se v první fázi svého působení na fakultě často snaží uplatnit na výzkumné projektové pracovní pozici vědecký pracovník, z níž poté mohou uspět ve výběrovém řízení na pracovní pozici odborný asistent nebo vyšší.

Čl. 13

Přechodná ustanovení

1. Pro zaměstnance, který byl na pracovní pozici asistent přijat přede dnem účinnosti tohoto opatření, platí následující pravidla:
 - a) zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu určitou, který neabsolvoval doktorský studijní program, je možné pracovní poměr jednou prodloužit nejvýše na tři roky; pokud zaměstnanec do konce těchto tří let neabsolvoval doktorský studijní program, není možné mu pracovní poměr znovu prodloužit a je pouze možné ho s jeho souhlasem a po schválení děkanem fakulty převést na pracovní pozici lektor (mzdová třída L1);
 - b) zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu určitou, který neabsolvoval doktorský studijní program, jehož pracovní poměr není možné znovu prodloužit na dobu určitou, bude na základě nultého hodnocení možné prodloužit pracovní poměr na dobu neurčitou a zároveň mu budou vymezeny pracovní úkoly obdobně dle čl. 20 odst. 3 písm. f) OD k hodnocení;
 - c) zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu neurčitou, který neabsolvoval doktorský studijní program, budou vymezeny pracovní úkoly dle čl. 20 odst. 3 písm. f) OD k hodnocení;
 - d) zaměstnanec s pracovní smlouvou na dobu určitou nebo neurčitou, který absolvoval doktorský studijní program, lze na základě nultého hodnocení provedeného dle OD k hodnocení s jeho souhlasem převést na pracovní pozici odborný asistent nebo lektor (mzdová třída L1 nebo L2), a to za předpokladu, že zaměstnanec splňuje nároky dané pracovní pozice lépe než nároky pracovní pozice asistent.
2. Není-li z pracovní smlouvy zřejmé zařazení zaměstnance na pracovní pozici, která odpovídá vymezení uvedenému v čl. 2 odst. 1 tohoto opatření, dovozuje se pracovní pozice podle mzdové třídy zaměstnance takto:
 - a) mzdová třída AP1 – asistent,
 - b) mzdová třída AP2 – odborný asistent,
 - c) mzdová třída AP3 – docent,
 - d) mzdová třída AP4 – profesor,
 - e) mzdová třída VP1, VP2 a VP3 – vědecký pracovník,
 - f) mzdová třída L1 a L2 – lektor.
3. V případě, že uskutečňování stávajících studijních programů vyžaduje vyšší rozsah výukové povinnosti oproti tomu, jak je stanovena pro danou pracovní pozici v typické náplni práce dle přílohy č. 1 tohoto opatření, může příslušný vedoucí výukovou povinnost zaměstnance stanovit v souladu s nezbytnými požadavky pro uskutečňování příslušného studijního programu. Zároveň je tento vedoucí povinen při nejbližší možné příležitosti provést takovou úpravu dotčeného studijního programu, aby rozsah výukové povinnosti v tomto studijním programu odpovídal tomuto opatření a kapacitám základních součástí fakulty, které se podílejí na uskutečňování daného studijního programu.

Čl. 14

Závěrečná ustanovení

1. Zrušuje se opatření děkana č. 21/2004 - kterým se stanovuje výuková a vědecká povinnost akademických pracovníků na plný pracovní úvazek v hlavní činnosti (placené z dotace).

2. Nedílnou součástí tohoto opatření je Příloha č. 1 – Katalog prací a pracovních pozic akademických pracovníků, vědeckých pracovníků a lektorů na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy.
3. Návrh tohoto opatření byl v souladu s ustanovením § 287 odst. 2 písm. g) zákoníku práce projednán s odborovou organizací působící na fakultě dne 31. 5. 2022. Toto projednání je evidováno ve spisové službě fakulty pod č. j. UKFF/368892/2022.
4. V souladu s čl. 4 odst. 9 Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Karlovy, v platném znění, děkan fakulty dne 29. 6. 2022 projednal obsah tohoto opatření s rektorem Univerzity Karlovy.
5. V souladu s čl. 4 odst. 9 Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Karlovy, v platném znění, se akademický senát fakulty dne 9. 6. 2022 vyjádřil kladně k obsahu tohoto opatření.
6. Toto opatření nabývá platnosti dne 1. 7. 2022.
7. Toto opatření nabývá účinnosti dne 1. 7. 2022.

V Praze dne 30. 6. 2022

Č. j.: UKFF/378352/2022

Mgr. Eva Lehečková, Ph.D.
děkanka FF UK

Příloha č. 1 – Katalog prací a pracovních pozic akademických pracovníků, vědeckých pracovníků a lektorů na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy

I.

1. Tento dokument specifikuje typické náplně práce zaměstnanců, kteří vykonávají pedagogickou a/nebo vědeckou a výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost (dále jen “tvůrčí činnost”), a vychází z opatření rektora č. 56/2021, Katalogy prací a pracovních pozic pro zaměstnance UK, v platném znění, a pro potřeby Filozofické fakulty je pro pracovní pozice akademických pracovníků, vědeckých pracovníků a lektorů rozvádí a blíže specifikuje.
2. Parametry platné napříč pracovními pozicemi / mzdovými třídami:
 - a) pro všechny pracovní pozice a mzdové třídy jsou shodně požadovány následující jazykové kompetence: angličtina (B2–C1) a jiný cizí jazyk (akademické čtení) nebo angličtina (B1–B2) a jiný cizí jazyk (B2–C1);
 - b) pro pracovní pozice akademických pracovníků a vědecký pracovník je požadována mezinárodní zkušenost, kterou se rozumí zejména: zahraniční stáže, mezinárodní projektová spolupráce, expertní činnost pro zahraniční vydavatele či agentury, publikace ve světových jazycích, výuka, přednášky a konferenční příspěvky ve světových jazycích; nějakou formu mezinárodní zkušenosti by měl zaměstnanec vykazovat při každém hodnocení;
 - c) délka praxe pro jednotlivé pracovní pozice není stanovena jednotně a lze ji v každém výběrovém řízení stanovit odlišně s ohledem na potřeby vztahující se ke konkrétnímu obsazovanému pracovnímu místu;
 - d) počet hodin výuky (výuková povinnost) bude pro každého zaměstnance upraven dle náročnosti vyučovaných předmětů, a případně i s ohledem na potřeby oboru a na další administrativní a jiné povinnosti zaměstnance.

II.

Asistent (mzdová třída AP1)

1. Minimální vzdělání: magisterské vysokoškolské (nebo dosažení srovnatelného vzdělání v zahraničí).
2. **Typická náplň práce**
 - 2.1. *Pedagogická činnost:*
 - a) vyučuje v bakalářském nebo magisterském studijním programu, a to za garance zaměstnance zařazeného na pracovní pozici odborný asistent, docent nebo profesor, přičemž alespoň část své výuky pravidelně inovuje a aplikuje do ní aktuální výsledky vědeckého bádání;
 - b) výuková povinnost v rozsahu 4–8 hodin týdně;
 - c) působí v komisích pro státní bakalářské zkoušky, popř. v komisích pro přijímací zkoušky;
 - d) vede a oponuje bakalářské práce, oponuje diplomové práce.
 - 2.2. *Publikační činnost a ostatní tvůrčí činnost:*
 - a) způsobem obvyklým ve svém oboru publikuje v recenzovaných časopisech nebo vědeckých monografiích či sbornících, a to přinejmenším zčásti i ve světovém měřítku, přičemž ve svých publikacích a jiných vědeckých aktivitách vykazuje zřetelnou perspektivu odborného růstu;
 - b) pravidelně se aktivně účastní mezinárodních konferencí;
 - c) podílí se typicky na řešení grantových projektů;

d) může se podílet na organizaci vědecké činnosti.

2.3. Administrativní činnost:

podílí se na provozu základní součásti fakulty nebo na akademické samosprávě na úrovni fakulty či univerzity.

III.

Odborný asistent (mzdová třída AP2)

1. Minimální vzdělání: magisterské vysokoškolské a dosažení titulu Ph.D., Th.D. nebo CSc. nebo jmenování docentem nebo profesorem (nebo dosažení srovnatelné kvalifikace či postavení v zahraničí).

2. **Typická náplň práce**

2.1. Pedagogická činnost:

- a) vyučuje v bakalářském nebo magisterském studijním programu, přičemž alespoň část své výuky pravidelně inovuje a aplikuje do ní aktuální výsledky vědeckého bádání;
- b) výuková povinnost v rozsahu 4–10 hodin týdně;
- c) působí v komisích pro státní bakalářské a magisterské zkoušky, popř. v komisích pro přijímací zkoušky;
- d) vede a oponuje bakalářské a magisterské práce, bývá školitelem maximálně dvou doktorandů.

2.2. Publikační činnost a ostatní tvůrčí činnost:

- a) způsobem obvyklým ve svém oboru publikuje ve významných recenzovaných časopisech nebo významných vědeckých monografiích či sbornících, a to přinejmenším zčásti i ve světovém měřítku, přičemž ve svých publikacích a jiných vědeckých aktivitách vykazuje zřetelnou perspektivu odborného růstu;
- b) pravidelně se aktivně účastní mezinárodních konferencí;
- c) podílí se typicky na řešení grantových projektů;
- d) může se podílet na organizaci vědecké činnosti.

2.3. Administrativní činnost:

podílí se na provozu základní součásti fakulty nebo na akademické samosprávě na úrovni fakulty či univerzity.

IV.

Docent (mzdová třída AP3)

1. Minimální vzdělání: magisterské vysokoškolské a jmenování docentem nebo profesorem nebo ustavení mimořádným profesorem (nebo dosažení srovnatelné kvalifikace či postavení v zahraničí).

2. **Typická náplň práce**

2.1. Pedagogická činnost:

- a) vyučuje v bakalářském nebo magisterském studijním programu, přičemž alespoň část své výuky pravidelně inovuje a aplikuje do ní aktuální výsledky vědeckého bádání; výrazně se angažuje při vedení studentů doktorského studijního programu;
- b) výuková povinnost v rozsahu 6–10 hodin týdně;
- c) působí typicky jako člen oborové rady doktorského studijního programu; může být garantem studijního programu; působí v komisích pro státní magisterské a doktorské zkoušky a pro obhajoby disertačních prací, může působit v komisích pro přijímací zkoušky nebo státní bakalářské zkoušky;
- d) vede a oponuje bakalářské, magisterské a disertační práce, může oponovat habilitační práci.

2.2. *Publikační činnost a ostatní tvůrčí činnost:*

- a) je významnou postavou vědeckého bádání ve svém oboru alespoň v národním kontextu;
- b) způsobem obvyklým ve svém oboru publikuje ve významných recenzovaných časopisech nebo významných vědeckých monografiích či sbornících, a to přinejmenším zčásti i ve světovém měřítku;
- c) rozvíjí mezinárodní vědeckou spolupráci;
- d) podílí se na přípravě a řešení grantových projektů, a to typicky v roli vedoucího výzkumného týmu;
- e) bývá členem ve fakultních a univerzitních vědeckých radách, v univerzitních, ministerských a jiných národních hodnoticích panelech či grantových agenturách; může působit jako oponent při posuzování projektů a být členem redakčních rad odborných časopisů;
- f) může se podílet na organizaci vědecké činnosti.

2.3. *Administrativní činnost:*

podílí se na provozu základní součásti fakulty nebo na akademické samosprávě na úrovni fakulty či univerzity.

V.

Profesor (mzdová třída AP4)

1. Minimální vzdělání: magisterské vysokoškolské a jmenování profesorem nebo ustavení mimořádným profesorem (nebo dosažení srovnatelné kvalifikace či postavení v zahraničí).
2. **Typická náplň práce**

2.1. *Pedagogická činnost:*

- a) vyučuje v bakalářském nebo magisterském studijním programu, přičemž alespoň část své výuky pravidelně inovuje a aplikuje do ní aktuální výsledky vědeckého bádání; výrazně se angažuje při vedení studentů doktorského studijního programu;
- b) výuková povinnost v rozsahu 6–10 hodin týdně;
- c) působí typicky jako člen oborové rady doktorského studijního programu; může být garantem studijního programu; působí v komisích pro státní magisterské a doktorské zkoušky a pro obhajoby disertačních prací, může působit v komisích pro přijímací zkoušky nebo státní bakalářské zkoušky;
- d) vede a oponuje bakalářské, magisterské a disertační práce, může oponovat habilitační práci.

2.2. *Publikační činnost a ostatní tvůrčí činnost:*

- a) je významnou postavou vědeckého bádání ve svém oboru, a to i v mezinárodním kontextu;
- b) způsobem obvyklým ve svém oboru publikuje ve světově významných recenzovaných časopisech nebo světově významných vědeckých monografiích či sbornících, jeho české publikace představují to nejkvalitnější z domácí vědecké produkce;
- c) rozvíjí mezinárodní vědeckou spolupráci;
- d) působí typicky v roli tvůrčího koordinátora v grantových projektech;
- e) bývá členem ve fakultních a univerzitních vědeckých radách, v univerzitních, ministerských a jiných národních hodnoticích panelech či grantových agenturách; může působit jako oponent při posuzování projektů a být členem redakčních rad odborných časopisů.

2.3. *Administrativní činnost:*

může se podílet se na provozu základní součásti fakulty nebo na akademické samosprávě na úrovni fakulty či univerzity.

VI.

Lektor (mzdová třída L1)

1. Minimální vzdělání: magisterské nebo bakalářské vysokoškolské (nebo dosažení srovnatelného vzdělání v zahraničí).

2. Typická náplň práce

2.1. Pedagogická činnost:

- a) vyučuje v bakalářském nebo magisterském studijním programu, a to především základní kurzy praktického jazyka či kurzy podobného podpůrného typu; alespoň část své výuky pravidelně inovuje a aplikuje do ní aktuálně nejlepší standardy v didaktice oboru; může se zapojovat do jazykových korektur seminárních prací v odborných předmětech;
- b) výuková povinnost v rozsahu 12–20 hodin týdně;
- c) může působit v komisích pro státní bakalářské zkoušky, popř. v komisích pro přijímací zkoušky či u jazykové části magisterských státních zkoušek;
- d) může oponovat bakalářské práce.

2.2. Ostatní tvůrčí činnost:

aktivně se účastní oborových metodických konferencí a workshopů.

2.3. Administrativní činnost:

může se podílet se na provozu základní součásti fakulty.

VII.

Lektor (mzdová třída L2)

1. Minimální vzdělání: magisterské vysokoškolské (nebo dosažení srovnatelného vzdělání v zahraničí).

2. Typická náplň práce

2.1. Pedagogická činnost:

- a) vyučuje v bakalářském nebo magisterském studijním programu, a to především základní přednášky a semináře, jejichž výuka vyžaduje i rozsáhlejší oborové znalosti; alespoň část své výuky pravidelně inovuje a aplikuje do ní aktuálně nejlepší standardy v didaktice oboru;
- b) výuková povinnost v rozsahu 10–16 hodin týdně;
- c) působí v komisích pro státní bakalářské a magisterské zkoušky, popř. v komisích pro přijímací zkoušky;³
- d) vede a oponuje bakalářské a magisterské práce.

2.2. Ostatní tvůrčí činnost:

- a) způsobem obvyklým ve svém oboru publikuje popularizační publikace, oborově významné překlady nebo metodicky zaměřené texty určené pro oborové praktiky, případně též vědecké publikace v recenzovaných časopisech nebo vědeckých monografiích či sbornících; může se podílet i na tvorbě učebnic a učebních materiálů;
- b) aktivně se účastní oborových metodických či popularizačních konferencí a workshopů;
- c) podílí se typicky na řešení grantových projektů zaměřených na vzdělávání.

2.3. Administrativní činnost:

podílí se na provozu základní součásti fakulty nebo na akademické samosprávě na úrovni fakulty.

VIII.

Vědecký pracovník (mzdová třída VP1)

³ Tato náplň práce se týká pouze pracovišť garantujících nějaký studijní program, nikoli pracovišť podpůrných jako je např. Jazykové centrum.

1. Minimální vzdělání: magisterské vysokoškolské (nebo dosažení srovnatelného vzdělání v zahraničí).
2. **Typická náplň práce:**
 - a) způsobem obvyklým ve svém oboru publikuje v recenzovaných časopisech nebo vědeckých monografiích či sbornících, a to přinejmenším zčásti i ve světovém měřítku, přičemž ve svých publikacích a jiných vědeckých aktivitách vykazuje zřetelnou perspektivu odborného růstu;
 - b) pravidelně se aktivně účastní mezinárodních konferencí;
 - c) podílí se typicky na řešení grantových projektů;
 - d) může se podílet na organizaci vědecké činnosti a na administrativě s ní spojené, popř. na provozu základní součásti fakulty.

IX.

Vědecký pracovník (mzdová třída VP2)

1. Minimální vzdělání: magisterské vysokoškolské a dosažení titulu Ph.D., Th.D. nebo CSc. nebo jmenování docentem nebo profesorem (nebo dosažení srovnatelné kvalifikace či postavení v zahraničí).
2. **Typická náplň práce:**
 - a) způsobem obvyklým ve svém oboru publikuje ve významných recenzovaných časopisech nebo významných vědeckých monografiích či sbornících, a to přinejmenším zčásti i ve světovém měřítku, přičemž ve svých publikacích a jiných vědeckých aktivitách vykazuje zřetelnou perspektivu odborného růstu;
 - b) pravidelně se aktivně účastní mezinárodních konferencí;
 - c) podílí se typicky na řešení grantových projektů;
 - d) může se podílet na organizaci vědecké činnosti a na administrativě s ní spojené, popř. na provozu základní součásti fakulty.

X.

Vědecký pracovník (mzdová třída VP3)

1. Minimální vzdělání: magisterské vysokoškolské a jmenování docentem nebo profesorem nebo ustavení mimořádným profesorem (nebo dosažení srovnatelné kvalifikace či postavení v zahraničí).
2. **Typická náplň práce:**
 - a) je významnou postavou vědeckého bádání ve svém oboru, a to i v mezinárodním kontextu;
 - b) způsobem obvyklým ve svém oboru publikuje ve významných recenzovaných časopisech nebo významných vědeckých monografiích či sbornících, a to ve světovém měřítku;
 - c) rozvíjí mezinárodní vědeckou spolupráci;
 - d) je hlavním řešitelem či koordinátorem významných grantových projektů či jejich relativně samostatných částí;
 - e) bývá členem ve fakultních a univerzitních vědeckých radách, v univerzitních, ministerských a jiných národních hodnoticích panelech či grantových agenturách; může působit jako oponent při posuzování projektů a být členem redakčních rad odborných časopisů.