

Principy kariérního řádu a atestací pro FF UK

Tento dokument představuje novou koncepci soustavného kariérního růstu akademických pracovníků FF UK a slouží jako podklad pro celofakultní diskusi o tomto záměru. Koncepce kariérního a atestačního řádu FF UK je inspirována srovnatelnými dokumenty platnými pro jiné akademické instituce v České republice (zejména AV ČR a PřF UK) a adaptuje je pro podmínky a potřeby FF UK. Tento materiál se soustředí na tři hlavní pilíře nového modelu, konkrétně kariérní řád, pravidla atestací a finanční zajištění nového modelu (s jádrem v novém modelu rozdělování prostředků za výuku do balíčků základních součástí). Změny zde navržené by po projednání relevantními fakultními komisemi (evaluační komise, studijní komise, komise pro vědu, hospodářská a legislativní komise) a grémii (AS FF UK, VR FF UK, odborová organizace) vešly v platnost ve formě několika propojených předpisů v průběhu roku 2017.

Tato změna je vedením FF UK chápána jako nezbytná, neboť de facto znamená explicitní stanovení předpokladů kariérního růstu akademických pracovníků a výhod z toho plynoucích. Promyšlený kariérní řád je dnes na předních akademických pracovištích standardní součástí fungování dané instituce, neboť:

- definuje požadavky dané instituce na zaměstnance na určité pracovní pozici;
- umožňuje kontrolovaně srovnávat výsledky činnosti pracovníků na srovnatelné pozici;
- přispívá ke zvyšování kvality pedagogické a vědecké práce na FF UK;
- přináší podklady pro racionální a koncepční personální politiku na úrovni základních součástí i celé fakulty;
- pracovníkům přináší jistotu výhod kariérního postupu (tvůrčí volna, smlouvy na dobu neurčitou, finanční bonusy spojené s postupem do vyšší mzdové třídy);
- umožňuje poskytovat pracovníkům pravidelně relevantní zpětnou vazbu k jejich odbornému působení na dané instituci.

Kariérní řád

Kariérní řád by měl nově definovat jednotlivé akademické pozice a jejich vzájemný vztah s cílem dosáhnout koherentního a srozumitelného systému. Pozice budou odpovídat platovým třídám dle Vnitřního mzdového předpisu UK a představovat jejich bližší specifikaci s ohledem na personální koncepci fakulty. Ve vztahu k jednotlivým akademickým pracovníkům by měl kariérní řád jasně narýsovat jednotlivé stupně kariérního postupu a měl by dávat pozitivní jistotu, že při plnění daných podmínek a vykonávání odpovídajícího typu pracovních činností bude každému náležet adekvátní pracovní pozice s odpovídající mzdovou třídou. Ve vztahu k vedoucím základních součástí by měl kariérní řád stanovovat jasná pravidla pro přijímání pracovníků na různé akademické pozice, pro prodlužování pracovních smluv a uzavírání smluv na dobu neurčitou a pro návrhy na zařazování pracovníků do jednotlivých pracovních pozic.

a) AP1 – Asistent

- Na FF je doposud relativně častým jevem, že úvazky získávali již nejtalentovanější doktorandi. Výhody takového postupu jsou jasné: šlo o způsob, jak schopné doktorandy na FF udržet a zajistit jim alespoň základní finanční podporu; zároveň šlo často o nouzovou strategii v případě oborů, na nichž se doposud nepodařilo vychovat dostatek kvalitních absolventů doktorského studia. Tento přístup má ale i velké nevýhody:
 1. doktorandi jsou často nuceni rozsáhle učit a je pro ně obtížné dopisovat disertace;
 2. nejčastěji byli zaměstnáváni vlastní doktorandi, čímž se snižovala otevřenost FF a možnost přijímat absolventy jiných fakult (včetně zahraničních).
- V novém modelu vidíme jako mnohem výhodnější strategii umožnit doktorandům disertace dopsat co nejrychleji a počítat s nimi následně až na pozicích odborných asistentů. Pro finanční podporu nadaných doktorandů by proto měly být primárně využívány jiné nástroje:
 - o mimořádná doktorandská stipendia, která jsou od roku 2015 udělována za publikační a konferenční odborné aktivity a na návrh oborových rad též za aktivity pedagogické a organizační; množství financí přidělitelné tímto způsobem je nicméně Stipendijním řádem UK omezené na 30.000 Kč ročně na jednoho doktoranda;

- o projektové finance v rámci UK: vnitřní granty FF UK, GA UK, Primus, Progres apod., které umožňují bádající doktorandy platit mj. formou stipendií;
 - o projektové finance mimo UK (GA ČR, NAKI, TA ČR, operační programy aj.);
 - o finance ze mzdových balíčků vyplácené formou stipendií;
 - o účelovými stipendii financovatelné začleňování doktorandů do výuky formou asistence přednášejícímu (tvorba podkladů, cvičení, testů apod.) na jednom kurzu ročně typicky pro bakalářské studium.
- Pozice asistenta (odpovídající mzdové třídě **AP1**) bude i nadále existovat, ale měla by být na fakultě jen výjimečná. Přijímání asistentů bude přicházet v úvahu ve dvou případech:
1. Bude možné vypsat výběrové řízení na pozici asistenta nebo odborného asistenta, v němž bude jako jedna z podmínek stanovena progresivní mezinárodní publikační a konferenční činnost. Cílem bude podchycení mimořádně nadaných doktorandů, kteří svou dosavadní odbornou činností jasně prokážou, že i před dopsáním disertace již odborně předčí běžné absolventy doktorského studia.
 2. Výběrové řízení na pozici asistenta bude možné vypsat rovněž jako záložní možnost poté, co na oboru bylo již vypsáno řízení na pozici odborného asistenta, v němž nebyl vybrán žádný vhodný kandidát. Tato možnost bude určena pro malé obory, pro něž v ČR dosud neexistuje dostatek kvalifikovaných odborníků a zaměstnávání doktorandů je nouzovým přechodným způsobem, jak vůbec umožnit jejich provozování.
- Zásadní změnou bude, že pozice asistenta bude **pouze krátkodobá**: doktorandi v jejím rámci budou přijímáni na dobu určitou s předpokladem obhájení disertace nejpozději do tří let, po vypršení této lhůty smlouvu nebude možné prodloužit. Stávajícím asistentům bude možné smlouvu jednou prodloužit na max. 3 roky.
- Vzhledem k podmínkám pracovní smlouvy pro asistenty uvedeným výše a obvyklé délce doktorského studia na FF UK (s budoucí standardní dobou studia 4 roky) se nebude doporučovat, aby byli na tuto pozici přijímáni uchazeči na samém počátku doktorského studia (doktorandi FF UK by měli mít již složenou SDZK).
- Současně by měla pro asistenty platit jen nízká výuková povinnost v doporučeném rozsahu **4–8 hodin týdně** v závislosti na náročnosti výuky a na dalších administrativních a jiných povinnostech (zde i níže uváděno pro plný úvazek), která má zajistit, že asistenti nebudou trávit nepřiměřeně mnoho času (12-14 hodin) výukou a budou se moci věnovat disertaci. Zároveň bude muset vedoucí ZS všem asistentům přidělit zkušeného pedagoga, který bude fungovat jako **mentor** pro pedagogické konzultace.

Typická pracovní náplň

- *Výuka*
 - o Vyučuje zejména v bakalářském studijním programu, a to především základní semináře za garance pracovníka s vyšší akademickou pozicí.
 - o Působí v komisích pro státní bakalářské zkoušky, popř. v komisích pro přijímací zkoušky.
 - o Vede a oponuje bakalářské práce.
- *Věda*
 - o Publikuje v recenzovaných časopisech nebo vědeckých monografiích či sbornících, přičemž ve svých publikacích a jiných vědeckých aktivitách vykazuje zřetelnou perspektivu odborného růstu.
 - o Pravidelně se aktivně účastní mezinárodních konferencí.
 - o Podílí se typicky na řešení grantových projektů.
 - o Může se podílet na organizaci vědecké činnosti.
- *Administrativní činnost*
 - o Podílí se na provozu základní součásti nebo na akademické samosprávě na úrovni fakulty.

b) AP2 – Odborný asistent

- Pozice odborného asistenta byla až doposud ta nejběžnější a řada pedagogů na ní setrvala dvacet i více let, přičemž v řadě případů nevykazovali žádné směřování k habilitaci. Takováto situace nicméně nadále není žádoucí, neboť fakulta kvůli ní na mnoha svých oborech trpí dlouhodobou personální stagnací, což ji

ohrožuje zejména akreditačně. Pozice odborného asistenta by měla být určena pro akademiky, kteří pedagogickou práci kombinují s kvalitní prací vědeckou a zřetelně směřují k pozici docenta.

- Standardně bude nový model předpokládat, že **odborný asistent by měl habilitace dosáhnout do 9 let od přijetí**, tj. že mu s přihlédnutím k pracovním výsledkům může být dvakrát prodloužena smlouva, vždy max. o tři roky, jak vyplývá ze zákoníku práce. Pokud akademik během této devítileté lhůty habilitační řízení zahájit nestihne, bude třeba důkladně zvážit perspektivu jeho dalšího působení na fakultě:
 - o Je-li daný akademik kvalitní pedagog, může být přeřazen na pozici pedagogického pracovníka a na ní dostat smlouvu na dobu neurčitou. Přeřazení nicméně nebude zcela automatické a bude možné pouze po schválení děkanem na základě rozvahy vedoucího ZS ohledně potřeby takového pracovníka; zvláště bude třeba dbát na to, aby nebyl narušen vhodný poměr nehabilitovaných a habilitovaných (či k habilitaci směřujících) pracovníků, a nebyly tak ohroženy akreditační podmínky.
 - o Pokud akademik perspektivu brzké habilitace nevykazuje a pro výuku nepostradatelný není, smlouva by mu neměla být prodloužena a mohl by v případě potřeby nadále na FF učit pouze na DPP jako externista.
- V případě odborných asistentů, kteří byli přijati před datem účinnosti nového kariérního řádu bude na konci posledního možného prodloužení smlouvy na dobu určitou posuzováno, zda publikační výsledky daného akademika ukazují na perspektivu brzké habilitace. Pokud ano, bude možné mu udělit smlouvu na dobu neurčitou na pozici odborného asistenta s tím, že po pěti letech bude v rámci atestace (viz sekce *Atestační řád* níže) mimo jiné prověřováno, zda daný akademik dosáhl habilitace, přičemž nesplnění této povinnosti bude chápáno jako dostatečný důvod k ukončení smlouvy. Tento postup bude uplatňován i na odborné asistenty, kteří smlouvu na dobu neurčitou získají před datem, k němuž kariérní řád vstoupí v platnost.
- Prodloužení smlouvy na dobu neurčitou na pozici odborného asistenta s následným prověřením dosažení habilitace při první atestaci bude ve výjimečných případech přicházet v úvahu i u pracovníků přijatých po datu účinnosti nového kariérního řádu, pouze však v případech, kdy daný pracovník:
 - o vykazuje špičkové mezinárodní publikace, jejichž příprava zabere více času, ale které svou kvalitou jasně svědčí o tom, že se pracovník do pěti let habilituje;
 - o strávil část devítileté habilitační lhůty na rodičovské dovolené;
 - o byl dlouhodobě v pracovní neschopnosti;
 - o významně se organizačně angažuje na FF, např. jako vedoucí ZS nebo proděkan.
- Jsme si vědomi, že tento postup bude pro odborné asistenty velmi náročný a bude na ně vytvářet velký publikační tlak právě ve věku, kdy si zakládají rodiny, zařizují si vlastní bydlení a často si k nepřilíhajícímu vysokému fakultnímu platu musí přivydělávat bokem. Finanční možnosti fakulty bohužel neumožňují odborné asistenty zásadně lépe finančně ohodnotit, nicméně budeme se jejich situací snažit zlepšit alespoň následujícími způsoby:
 - o Oproti dosavadní praxi doporučujeme, aby odborným asistentům byla snížena výuková povinnost, a to na doporučený rozsah **4–10 hodin týdně** v závislosti na náročnosti výuky a na dalších administrativních a jiných povinnostech, aby tak tito akademici mohli o něco méně času trávit výukou a mohli se více věnovat bádání směřujícímu k habilitaci a zároveň řešení grantových projektů, které jim také pomohou zlepšit finanční situaci. Chápeme nicméně, že na malých oborech může být takovéto snížení obtížné.
 - o Fakultní koncepce je v současné době taková, že nadějní mladí odborní asistenti budou v příštích letech specificky podporováni ve výzkumné části projektů Progres a projektu OP VVV zaměřeného na excelentní výzkum, která jim umožní zvýšení platu a omezí nutnost pracovních úvazků mimo FF UK. Záleží pochopitelně na výsledné podobě programu Progres na UK a na výsledku hodnotícího procesu projektů OP VVV.
 - o Další formou podpory, která se osvědčila již v minulých letech, jsou tzv. projektová tvůrčí volna pro odborné asistenty, která podporují přípravu jejich habilitace a zároveň umožňují základní součásti zajistit v případě potřeby náhradní výuku. Vedle toho by měl odborný asistent mít možnost v rámci přípravy na habilitaci čerpat i standardní tvůrčí volno v rámci sabatiklu; pro obory s malým počtem úvazků, pro něž jsou sabatikly finančně neúnosné, bude možné s děkanem vyjednat finanční kompenzaci.

- Současně si uvědomujeme, že devítiletá habilitační lhůta by mohla mít i negativní dopady na kvalitu publikací a mohla by vést k tomu, že odborní asistenti půjdou při naplňování habilitačních kritérií tou nejsnazší cestou a budou preferovat snazší lokální publikace před náročnějšími zahraničními. Abychom tomuto trendu zabránili, budeme se v rámci VR FF i v rámci VR UK snažit vyjednat modifikaci habilitačních kritérií tak, aby kvalitní zahraniční publikace měly platnost několika publikací lokálních, a na habilitaci jich tak stačilo méně.

Typická pracovní náplň

- *Výuka*
 - o Vyučuje v bakalářském nebo magisterském studijním programu, přičemž alespoň zčásti aplikuje aktuální výsledky vědeckého bádání do pedagogické činnosti.
 - o Působí v komisích pro státní bakalářské a magisterské zkoušky, popř. v komisích pro přijímací zkoušky.
 - o Vede a oponuje bakalářské a magisterské práce.
- *Věda*
 - o Publikuje ve významných recenzovaných časopisech nebo významných vědeckých monografiích či sbornících, a to přinejmenším zčásti i v mezinárodním měřítku, přičemž ve svých publikacích a jiných vědeckých aktivitách vykazuje zřetelnou perspektivu odborného růstu.
 - o Pravidelně se aktivně účastní mezinárodních konferencí.
 - o Podílí se typicky na řešení grantových projektů.
 - o Může se podílet na organizaci vědecké činnosti.
- *Administrativní činnost*
 - o Podílí se na provozu základní součásti nebo na akademické samosprávě na úrovni fakulty.

c) AP3 – Docent

- Představa o této pracovní pozici se s novým kariérním řádem zásadně nemění. Typický kariérní průběh se na této úrovni očekává takový, že vedoucí ZS pro pracovníka původně zařazeného na pozici AP2 po habilitaci bude moci požádat o přeřazení do mzdové třídy **AP3**, přičemž při nejbližším prodloužení smlouvy mu bude možné udělit pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Noví pracovníci na pozici AP3 jsou obvykle přijímáni na dobu určitou s tím, že při prvním prodloužení je možné jim s přihlédnutím k pracovním výsledkům smlouvu prodloužit na dobu neurčitou.
- Výuková povinnost docenta by se měla pohybovat v doporučeném rozsahu **6–10 hodin týdně** v závislosti na náročnosti výuky a na dalších administrativních a jiných povinnostech.

Typická pracovní náplň

- *Výuka*
 - o Ve výuce má těžiště v aplikaci aktuálních výsledků vědeckého bádání do pedagogické činnosti. Výrazně se proto angažuje při vedení studentů doktorského studijního programu; zároveň vyučuje v magisterském a případně i bakalářském studijním programu.
 - o Působí typicky jako člen oborové rady doktorského studijního programu, případně jako garant pregraduálního studijního programu. Působí v komisích pro státní magisterské a doktorské zkoušky a pro obhajoby doktorských disertačních prací, popř. v komisích pro přijímací zkoušky.
 - o Vede a oponuje magisterské a doktorské práce, může oponovat habilitační práci.
- *Věda*
 - o Je významnou postavou vědeckého bádání ve svém oboru alespoň v národním kontextu.
 - o Publikuje ve významných recenzovaných časopisech nebo významných vědeckých monografiích či sbornících, a to přinejmenším zčásti i v mezinárodním měřítku.
 - o Rozvíjí mezinárodní vědeckou spolupráci.
 - o Podílí se na řešení grantových projektů, a to typicky v roli hlavního řešitele či koordinátora.
 - o 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.
 - o Může se podílet na organizaci vědecké činnosti.

- *Administrativní činnost*
 - o Podílí se na provozu základní součásti nebo na akademické samosprávě na úrovni fakulty či univerzity.

d) **AP4 – Profesor**

- Profesori jsou obvykle přijímáni na dobu neurčitou, výjimkou jsou zejména případy, kdy je profesor přijímán na konkrétní časově omezený projekt/grant. V nejobvyklejším případě ale pochopitelně profesori budou již na FF UK působit coby AP3 a budou smlouvu na dobu neurčitou mít již ze své docentské pozice, přičemž po jejich jmenování profesorem pro ně vedoucí ZS bude moci požádat o přeřazení do mzdové třídy **AP4**.
- Výuková povinnost profesora by se neměla příliš lišit od povinnosti docenta, tj. měla by se pohybovat v doporučeném rozsahu **6–10 hodin týdně** v závislosti na náročnosti výuky a na dalších administrativních a jiných povinnostech. Jsme přesvědčeni, že významní profesori by měli být výukově viditelní a měli by mít klíčovou roli zejména na přednáškách. Zároveň k tomu profesori zpravidla mají ideální podmínky, neboť si na rozdíl od odborných asistentů své přednášky nemusejí budovat od nuly a mohou snadno těžit ze svých bohatých vědecko-pedagogických zkušeností. Vedle toho je již od úrovně docenta možné začít na FF UK pravidelněji začleňovat doktorandy do výuky formou asistence přednášejícímu (tvorba podkladů, cvičení, testů apod.) na jednom kurzu ročně typicky pro bakalářské studium, což odpovídá praxi na některých zahraničních univerzitách a je zároveň financovatelné účelovými stipendii.

Typická pracovní náplň

- *Výuka*
 - o Ve výuce má těžiště v aplikaci aktuálních výsledků vědeckého bádání do pedagogické činnosti, výrazně se proto angažuje při vedení studentů doktorského studijního programu; na pregraduální úrovni typicky plní roli jedné z „ikon“ oboru, která má díky svým dlouholetým vědecko-pedagogickým zkušenostem schopnost studenty inspirovat svou autoritou.
 - o Působí typicky jako člen oborové rady doktorského studijního programu, případně jako garant doktorského studijního programu a předseda oborové rady. Působí v komisích pro státní magisterské a doktorské zkoušky a pro obhajoby doktorských disertačních prací, popř. v komisích pro přijímací zkoušky.
 - o Vede a oponuje magisterské a doktorské práce, oponuje habilitační práce.
- *Věda*
 - o Patří ke klíčovým postavám vědeckého bádání ve svém oboru, a to i v mezinárodním kontextu.
 - o Publikuje v mezinárodně významných recenzovaných časopisech nebo mezinárodně významných vědeckých monografiích či sbornících, jeho české publikace představují to nejvyšší z domácí vědecké produkce.
 - o Rozvíjí mezinárodní vědeckou spolupráci.
 - o Působí typicky v roli tvůrčího koordinátora v grantových projektech.
 - o Bývá členem ve fakultních a univerzitních vědeckých radách, v univerzitních, ministerských a jiných národních hodnoticích panelech či grantových agenturách. Působí jako oponent při posuzování projektů.
- *Administrativní činnost*
 - o Administrativně se typicky věnuje minimálně, podílí se případně na akademické samosprávě na úrovni fakulty či univerzity.

e) **L1 – Lektor**

- Interpretace pozice lektora L1 se v novém rámci nemění – jedná se zejména o pracovníky, kteří se věnují výuce kurzů praktického jazyka.
- U dlouhodobých lektorů se předpokládá, že si udělají doktorát a budou moci dále působit na pozici pedagogického pracovníka L2.
- Lektor je přijímán na dobu určitou, přičemž mu lze smlouvu s přihlédnutím k pracovním výsledkům dvakrát prodloužit, vždy o max. tři roky, tj. celkem na max. 9 let. Prodloužení na dobu neurčitou na pozici lektora je možné jen ve výjimečných odůvodněných případech (např. v Jazykovém centru).
- Výuková povinnost lektora L1 je **12-18 hodin** v závislosti na dalších administrativních a jiných povinnostech.

Typická pracovní náplň

- *Výuka*
 - o Vyučuje v bakalářském nebo magisterském studijním programu, a to především základní kurzy praktického jazyka či kurzy podobného pomocného typu. Typicky ve své výuce aplikuje výsledky aktuálního výzkumu v didaktice obor.
 - o Působí v komisích pro státní bakalářské zkoušky, popř. v komisích pro přijímací zkoušky.
 - o Může oponovat bakalářské práci.
- *Administrativní činnost*
 - o Podílí se na provozu základní součásti.

f) L2 – „Pedagogický pracovník“

- Kategorie „pedagogického pracovníka“ je novou interpretací mzdové třídy L2. Pedagogický pracovník by měl být plně kvalifikovaný akademik minimálně s titulem PhD., který má vysokou odbornou úroveň, ale jehož primárním zájmem je právě pedagogická práce, a nikoli vědecké bádání, jemuž se sice věnuje také (v opačném případě by nemohl garantovat odborné předměty v akreditacích), ale jen v menší míře. Jsme přesvědčeni, že takovíto pracovníci jsou pro fakultu velmi důležití, a zvláště na některých typech oborů (např. na některých filologiích) jsou zcela nepostradatelní.
- Na pozici pedagogického pracovníka L2 nebudou vypisována výběrová řízení (základním cílem fakulty totiž stále zůstává přijímat primárně pedagogy, kteří budou zároveň kvalitními badateli), nýbrž bude určena pro pracovníky, kteří již na fakultě působí na pozici odborných asistentů, ale jejichž těžiště je ve vynikající pedagogické činnosti, a proto dojde k jejich převedení do pozice L2. Současně budou moci na pozici pedagogického pracovníka postoupit pracovníci, kteří byli přijati na pozici lektora L1, doplnili si však odbornou kvalifikaci (získali titul Ph.D.) a ukázali se jako výborní pedagogové, kteří mohou rozšířit svůj výukový záběr.
- Pozice pedagogického pracovníka L2 je chápána jako dlouhodobě stabilní. Smlouvu lze pracovníkovi s přihlédnutím k pracovním výsledkům prodloužit na dobu neurčitou.
- Jelikož po pedagogických pracovnících není požadována rozsáhlejší badatelská práce, mohou se více věnovat výuce, a předpokládá se u nich výuková povinnost v rozsahu **10–14 hodin týdně** v závislosti na náročnosti výuky a na dalších administrativních a jiných povinnostech.

Typická pracovní náplň

- *Výuka*
 - o Vyučuje v bakalářském nebo magisterském studijním programu, a to především základní přednášky a semináře. Pravidelně inovuje výukové postupy, popř. koordinuje inovace ve výuce.
 - o Působí v komisích pro státní bakalářské a magisterské zkoušky, popř. v komisích pro přijímací zkoušky.
 - o Vede a oponuje bakalářské a magisterské práci.
 - o Podílí se typicky na řešení grantových projektů zaměřených na vzdělávání.
- *Věda*
 - o Publikuje popularizační publikace nebo metodicky zaměřené texty určené pro oborové praktiky, případně též vědecké publikace v recenzovaných časopisech nebo vědeckých monografiích či sbornících.
- *Administrativní činnost*
 - o Podílí se na provozu základní součásti nebo na akademické samosprávě na úrovni fakulty.

g) VP – Vědecký pracovník

- Pozice vědeckého pracovníka je chápána jako dočasná, neboť je vázána na projektové financování. Vědecký pracovník je proto vždy přijímán na dobu určitou, typicky na dobu trvání projektu (např. u projektů GAČR, kdy každý další projekt, je chápán jako nová pracovní smlouva). V případě vnitrouniverzitních projektů typu Progres lze smlouvu s přihlédnutím k pracovním výsledkům dvakrát prodloužit, vždy o max. tři roky, tj. celkem na max. 9 let. Prodloužení na dobu neurčitou však není možné, neboť vědecké finance nejsou tak stabilní jako finance pedagogické, nýbrž jsou vždy závislé na konkrétních projektech.
- Stávajícím vědeckým pracovníkům se smlouvou na dobu určitou bude možné smlouvu s přihlédnutím k pracovním výsledkům max. dvakrát prodloužit, vždy o max. tři roky, tj. celkem na max. 9 let. Poté bude

možné smlouvu prodloužit na dobu neurčitou s tím, že takovíto pracovníci budou podléhat atestačnímu řádu (stejně jako vědeckí pracovníci, kteří již nyní smlouvu na dobu neurčitou mají).

Typická pracovní náplň

- **VP1**
 - o Publikuje v recenzovaných časopisech nebo vědeckých monografiích či sbornících, přičemž ve svých publikacích a jiných vědeckých aktivitách vykazuje zřetelnou perspektivu odborného růstu.
 - o Pravidelně se aktivně účastní mezinárodních konferencí.
 - o Podílí se typicky na řešení grantových projektů.
 - o Může se podílet na organizaci vědecké činnosti a na administrativě s ní spojené.
- **VP2**
 - o Publikuje ve významných recenzovaných časopisech nebo významných vědeckých monografiích či sbornících, a to přinejmenším zčásti i v mezinárodním měřítku, přičemž ve svých publikacích a jiných vědeckých aktivitách vykazuje zřetelnou perspektivu odborného růstu.
 - o Pravidelně se aktivně účastní mezinárodních konferencí.
 - o Podílí se typicky na řešení grantových projektů.
 - o Může se podílet na organizaci vědecké činnosti a na administrativě s ní spojené.
- **VP3**
 - o Je významnou postavou vědeckého bádání ve svém oboru alespoň v národním kontextu.
 - o Publikuje ve významných recenzovaných časopisech nebo významných vědeckých monografiích či sbornících, a to v mezinárodním měřítku.
 - o Rozvíjí mezinárodní vědeckou spolupráci.
 - o Podílí se na řešení grantových projektů, a to typicky v roli hlavního řešitele či koordinátora.
 - o 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.

Atestační řád

- V návaznosti na zákoník práce se mnohem běžnějšími stanou smlouvy na dobu neurčitou, které budou do budoucna mít všichni akademici, s nimiž se na FF UK dlouhodobě počítá. To bude bezesporu pro zaměstnance představovat velkou výhodu, neboť jim to dodá jistotu s dlouhodobou perspektivou.
- Zároveň je ale třeba zaručit, že tato jistota stále pracovní smlouvy nebude zneužívána a nepovede k tomu, že by někteří akademici po jejím získání výrazně polevovali ve své pedagogické či vědecké činnosti. Tento problém dnes řada institucí (např. AV ČR nebo PŘF UK) vyřešila zavedením transparentního systému pravidelných pětiletých atestací, které mají zaručit, že všichni stále splňují podmínky, za nichž byli na danou pozici přijati. Nesplnění atestačních kritérií je pak chápáno jako neplnění pracovních povinností a je dostatečným důvodem k rozvázání pracovního poměru.
- Vedle toho plní atestační řád důležitou roli v tom, že by měl zaručit zařazení každého pracovníka do odpovídající pracovní pozice a mzdové třídy. Tato pozice totiž není vymezena jen požadovanou kvalifikací, nýbrž i typem pracovní činnosti. Jinými slovy, např. pozici „docenta“ (AP3) nezastává automaticky každý akademik s titulem „docent“, nýbrž pouze takový akademik, jehož pracovní činnost odpovídá činnosti stanovené kariérním řádem pro pozici „docent“. Je proto třeba disponovat hodnotícími nástroji, které umožní pravidelně vyhodnocovat, zda pracovní zařazení reálné činnosti pracovníka odpovídá.
- To by měly umožňovat pravidelné atestace jednou za 5 let, které budou poměřovat, zda činnost každého pracovníka odpovídá jeho pracovní pozici. V případě nesouladu by výsledkem atestace měl být návrh na pracovníkovu přeřazení do vyšší třídy, přeřazení o jednu třídu níž (splňuje-li její nároky), zkrácení úvazku, nebo v případě závažné nesrovnalosti jeho propuštění. Snížení nelze navrhnout do tříd L1/AP1/VP1.
- Jakkoli jsou takovéto atestace organizačně náročné, pokládáme je za zásadní nástroj k udržení a podpoře kvalitní pedagogické a vědecké činnosti, a proto se touto cestou na naší fakultě chceme vydat také. V konkrétních detailech chceme vycházet zejména z atestačního řádu AV ČR.
- Atestace budou skládat pouze pracovníci se smlouvou na dobu neurčitou.

- Členy atestační komise jmenuje děkan. Předsedou každé komise bude některý z proděkanů, členy budou vždy vedoucí příslušné ZS, garant studijního programu, člen VR FF UK se specializací pro danou oborovou oblast a externí člen, který není zaměstnancem fakulty. Náležitě ošetřeny budou pochopitelně konflikty zájmů.
- Hodnocení je primárně založeno na komplexním souboru kritérií, rozlišují se nicméně činnosti **hlavní**, k nimž patří v oblasti výuky přímá výuka a vedení prací, v oblasti vědy pak publikační činnost, a činnosti **podpůrné** v oblasti výuky, vědy, administrativní činnosti a obecných pracovních kompetencí. Splnění hlavních kritérií je podmínkou k úspěšnému absolvování atestace, nicméně není podmínkou postačující a při výrazné absenci podpůrných činností může být atestace neudělena i v případě, že byly hlavní činnosti splněny. Předmětem atestace je porovnání výkonu individuálního pracovníka v jednotlivých kategoriích s typickou pracovní náplní vymezenou kariérním řádem.
- Jednotlivá kritéria budou hodnocena zčásti kvantitativně (počty odučených hodin, vedených prací, organizačních funkcí apod.), zčásti kvalitativně. Nejdůležitější kvalitativní složkou bude vědecký výkon, při němž bychom se chtěli vyhnout jakýmkoli mechanickým kvantitativním modelům (počítání RIVových bodů, scientometrie apod.) a chceme se inspirovat spíše metodikou IPN, jež nejspíše během několika let nahradí RIVové bodování. Každý zaměstnanec bude proto předkládat pouze pět svých publikací za posledních pět let, které pokládá za nejlepší, přičemž při hodnocení bude rozhodující role, kterou tyto publikace hrají v kontextu světového bádání. Publikace budou předkládány i fyzicky či elektronicky a úkolem komise bude je rozřadit do následujících kategorií: (A1) světové excelentní, (A2) světové významné, (A3) světové průměrné, (A4) světové podprůměrné, (B1) národní excelentní, (B2) národní významné, (B3) národní průměrné, (B4) národní podprůměrné. V kategoriích A budou hodnoceny publikace ve světových jazycích, v kategoriích B v jazycích národních (čeština, polština apod.). Jednotlivé kategorie budou bodovány a pro každou pozici bude stanoveno bodové minimum.
- Vlastní průběh atestací bude následující:
 - o Atestovaný pracovník obdrží od Osobního oddělení elektronicky atestační formulář, ze SIS automaticky vygenerovaný přehled o výuce za posledních 5 let, výpis evaluací se všemi komentáři za posledních 5 let a výpis všech výstupů zadaných do OBD za posledních 5 let. Tytéž materiály obdrží i nadřízený daného pracovníka.
 - o Atestovaný pracovník vyplní atestační formulář (strukturovaný dle atestačních kritérií) a doplní jej o vlastní sebehodnocení, a to jednak ve vztahu k jednotlivým atestačním kritériím (pokud již samotný výčet činností nebude dostatečně vypovídající), jednak i sebehodnocení celkové, v němž uvede např. své úspěchy za uplynulé období, jak vidí svou perspektivu na ZS a FF (i ve vztahu k dalším případným pracovním závazkům) atd.
 - o Nadřízený daného pracovníka na základě porovnání předloženého formuláře a vlastní zkušenosti vypracuje své hodnocení pracovního výkonu daného pracovníka za atestační období a navrhne buď udělení atestace pro danou pracovní pozici, nebo pracovníkovo přeřazení do vyšší třídy, přeřazení o jednu třídu níž, zkrácení úvazku, či úplně neudělení atestace. Nadřízený nemá v této fázi k dispozici sebehodnocení atestovaného pracovníka, má ale k dispozici přehled hlavních pracovníkových aktivit.
 - o Atestační komise na základě předložených materiálů posoudí vztah výkonu pracovníka za dané atestační období k souboru činností očekávaných u pracovníků na odpovídající pozici, dále porovná obě předložená hodnocení a vypracuje hodnocení vlastní, v němž navrhne udělení atestace pro danou pracovní pozici, nebo pracovníkovo přeřazení do vyšší třídy, přeřazení o jednu třídu níž, zkrácení úvazku, či neudělení atestace.
 - o Hodnotící zpráva atestační komise je po uzavření atestace přístupná atestovanému pracovníkovi, jeho nadřízenému a vedení fakulty.
 - o V případě neudělení atestace podstoupí pracovník opakovanou atestaci v následujícím roce, a pokud ani při ní nebude atestace udělena, bude s pracovníkem ukončen pracovní poměr.
- V případě částečných úvazků budou pochopitelně atestační nároky v analogickém poměru sníženy. Do pětileté lhůty se nebude započítávat rodičovská dovolená, dlouhodobá nemoc ani tvůrčí volno.
- Konkrétní standardy pro splnění atestací budou předmětem široké fakultní diskuse.

Finanční aspekty

- Je pochopitelné, že takto nastavený kariérní řád bude znamenat zvýšené finanční nároky, neboť by ve výsledku měl vést k tomu, že v horizontu 10 let začne na FF UK stoupat počet docentů oproti odborným asistentům. Ti budou standardně náležet do vyšší mzdové třídy, což bude pro fakultu znamenat vyšší mzdové náklady. Je proto otázkou, z jakých zdrojů lze tyto vyšší náklady financovat.
- Nenabízíme žádný zázračný recept na zbohatnutí fakulty. Vzhledem k tomu, že klíčovou složkou financování stále zůstává počet studentů, nemůže FF nijak výrazně zbohatnout, má-li si udržet svou širokou škálu oborů, a to včetně oborů malých, na nichž je poměr studentů na jednoho pedagoga finančně velmi nevýhodný, ale které významně přispívají k exkluzivitě FF a jsou klíčovou součástí její identity. Nechceme-li se proto tohoto zásadního rysu naší fakulty vzdát, musíme počítat s tím, že pedagogická část rozpočtu fakulty se nijak zásadně změnit nemůže (nedojde-li ke změně financování na úrovni MŠMT).
- I za takovýchto okolností nicméně máme za to, že situaci bude možné do velké míry řešit kombinací několika postupů:
 - a) Atestační proces bude mít za následek, že část pracovníků bude přeřazena do vyšší třídy, ale zároveň bude jiná část přeřazena do třídy nižší, přičemž s velmi malou částí bude zcela ukončen pracovní poměr. Díky tomu by celková finanční bilance neměla být záporná. Zároveň lze očekávat, že kvůli atestacím dojde k mírné redukci celkového počtu akademických pracovníků na fakultě, což bude znamenat komfortnější finanční podmínky pro zbylou drtivou většinu.
 - b) Jakkoli se v důsledku kariérního řádu zvýší počet habilitovaných akademiků, a tedy i mzdové nároky, bude tento nárůst zmírňován tím, že k habilitaci nedospěje zdaleka každý odborný asistent; někteří z nich naopak na ambiciózní vědeckou dráhu rezignují a budou nadále na fakultě působit v pozici pedagogických pracovníků, kteří budou pro fakultu méně finančně nákladní než docenti. Zároveň lze čekat, že na pozici odborných asistentů bude docházet k větší fluktuaci: řada odborných asistentů po devíti letech nebude vykazovat dostatečný vědecký růst a o smlouvu přijde, zatímco na jejich pozici bude vysláno nové výběrové řízení. Díky tomu se počet docentů nebude zvyšovat tak razantně.
 - c) Vyšší badatelské nároky kladené na pracovníky na většině pozic povedou k větší vědecké konkurenceschopnosti fakulty, a tedy i k větší úspěšnosti při získávání vědeckých prostředků. Ty budou sice tvořit především bonus nad rámec tarifního platu určený pro schopné badatele, nicméně u projektů některých typů (Progres, OP VVV apod.) bude určité procento takto získaných prostředků muset stejně jako doposud sloužit k doplňování mzdových balíčků. I tyto prostředky by nicméně měly být rozdělovány v návaznosti na každoroční vědecký výkon dané základní součásti.
 - d) Ačkoli nelze při daném systému financování vysokých škol pedagogický rozpočet fakulty zlepšit zásadně, je přinejmenším možné usilovat o to, aby i za daných podmínek přitékalo na fakultu pedagogických peněz co nejvíce a aby následně byly využívány co nejracionalněji. K tomu by měla směřovat plánovaná změna financování základních součástí, nastíněná v následujícím oddíle. Jakkoli bude nově plánovaný model financování vytvářen podle odlišných kritérií, bude alespoň v některých svých parametrech s kariérním a atestačním řádem v souladu (např. v zohledňování vědeckých výstupů a počtu habilitovaných pracovníků na dané ZS), a proto by kariérní růst pracovníků dané základní součásti měl vždy alespoň zčásti odpovídat i růstu finančnímu.

Nový model financování základních součástí

- Stávající podoba balíčků základních součástí není založena na systémovém modelu, ale je výsledkem historických rozhodnutí, mnohdy daných aktuálními potřebami konkrétní základní součásti před mnoha lety vycházejícími z tehdejších rozpočtových možností apod. Na podzim 2014 se sice výše balíčků trochu upravily, nicméně stále šlo jen o drobnou korekci, nikoli o zásadní přenastavení. Dosavadní model financování má přitom velké množství nevýhod:
 1. Model založený výhradně na historii je příliš **statický**, vede k zachování statu quo, schází mu jakýkoli motivační rozměr. Katedry se zejména snaží si svůj dosavadní balíček a počet zaměstnanců udržet, a nevzniká tak vhodné prostředí pro uplatnění nových řešení. Hrozí proto, že fakulta nebude schopna udržet svoji kvalitu v prostředí neustále se měnících vnějších podmínek (demografické výkyvy, proměnlivé preference uchazečů, měnící se kritéria financování ze strany MŠMT apod.).
 2. Stávající model je silně **netransparentní**, jakékoli změny financí se řeší neprůhledným jednáním jednotlivých vedoucích základních součástí s děkanem. Model není postaven na žádných systémových

pravidlech a nemá vztah k reálnému výkonu základních součástí. Srovnatelně velké a podobně fungující obory tak například často nemají srovnatelné počty úvazků.

3. Stávající model podporuje **uzavírání kateder do sebe**, nedokáže stimulovat mezioborovou výuku a ošetřit její finanční kompenzaci. Proto je postup kateder v této věci různorodý (mezikatederní výuková reciprocita bez finanční kompenzace, výuka pro jiné katedry zadarmo bez finanční kompenzace a reciprocit, kompenzace výuky zajišťované jinou katedrou z balíčku ZS nebo projektových prostředků) a chybí systémové řešení celofakultní.
 4. Stávající model je zcela **odtržen od principů, podle nichž na fakultu peníze reálně přitékají**. To jistě neznamená, že by bylo žádoucí kopírovat ministerský model založený převážně na počtech studentů. Fakulta našeho typu naopak v řadě bodů musí jít proti ministerskému modelu a musí si dovnitř finance přerozdělovat odlišným způsobem, který vyváženě podporuje různé strategie rozvoje. I tak je nicméně vhodné být s ministerským modelem alespoň zčásti v kontaktu a hledat prostředky, jak sice umožnit provozování i oborů pro malý počet studentů, ale vedle toho jiným oborům dát možnost přijímat i větší počty uchazečů, aby se v celkovém součtu počet financovaných studentů nesnižoval a finance byly vždy čerpány v maximální efektivní míře.
- Obecným cílem proto bude nabídnout model financování, který by umožnil peníze rozdělovat podle jasně daných principů, přičemž by katedry motivoval k určitým preferovaným typům chování, zároveň by ale byl dost flexibilní na to, aby si katedry či obory mohly volit různé modelové strategie fungování.
 - Základním pilířem takového modelu by i nadále měly být mzdové balíčky, jejichž výše by ale nově měla více odrážet reálnou práci základních součástí, a umožnit jim tak výši balíčků ovlivňovat svým konkrétním pedagogickým a badatelským chováním. Výsledkem by měl být dynamický model, který by umožňoval měnit strategie fungování, a pružně tak reagovat na měnící se vnější podmínky, přitom však zaručoval i dostatečnou stabilitu.
 - Základní složky modelu by měly být následující:
 - A. **Historická složka**, která modelu dodá stabilitu: hlavní část rozpočtu proto bude vždy vycházet ze stavu v předchozím roce.
 - B. **Výkonová složka**, která bude finančně odměňovat reálný pedagogický a vědecký výkon každé ZS:
 - o Množství odučených hodin a studentů zapsaných v jednotlivých předmětech (tento parametr bude tvořit hlavní část výkonové složky);
 - o počty financovaných studentů;
 - o počty finalizovaných závěrečných prací a posudků vedoucích/školitelů a oponentů;
 - o vědecké výstupy.
 - C. **Motivační složka**, která bude finančně bonifikovat:
 - o mezioborovou výuku;
 - o studia dokončená ve standardní době + 1;
 - o výuku v cizích jazycích;
 - o mobilitu studentů i pedagogů;
 - o počty docentů a profesorů;
 - o granty a jiné prostředky na výzkum.
 - Naším cílem je model nastavit tak, aby respektoval vnitřní oborovou pestrost FF a nabízel cesty k tomu, jak ji dále rozvíjet a dlouhodobě udržovat. Vzhledem k omezené výši celkového rozpočtu FF to především znamená, že bude třeba promýšlet co nejefektivnější způsoby, jimiž různé typy oborů mohou fungovat. Klíčové bude provést analýzu stávajícího stavu s využitím podrobných informací o všech oborech (statistiky o studentech i výuce, počty úvazků apod.). Na základě této analýzy bude třeba navrhnout řadu ideálních strategií fungování pro různé obory (rozmezí počtu studentů i počtu úvazků, typické maximální počty přijímaných, periodicitu otevírání oboru i vypisování předmětů, poměr výukového a vědeckého výkonu atd.) a model financování pak kalibrovat tak, aby motivoval k jasnému příklonu k některé z těchto strategií či k jejich smysluplné kombinaci. Cílem je umožnit koexistenci oborů různé velikosti a různého typu tak, aby pro každou velikost existovala udržitelná ekonomická strategie.

- Důležitým prvkem takto diferencovaného modelu by mělo být především promyšlené zacházení s parametry výkonové složky. Zatímco počet financovaných studentů a obhájených prací zvýhodňuje velké obory, počty hodin a studentů zapsaných v jednotlivých předmětech bude naopak třeba nastavit tak, aby zvýhodňoval obory malé, tj. s rostoucím počtem zapsaných studentů by měly peníze přibývat čím dál pomaleji tak, aby bylo finančně výhodnější provozovat malé přednášky/semináře (tj. předmět s 50 studenty by nepřinášel desetkrát tolik peněz jako předmět s 5 studenty, ale například jen dvakrát tolik). Díky tomu si malý obor dokáže více vydělat výukou, zatímco velký obor počtem financovaných studentů. Velké obory budou mít peněz víc, ale nikoli poměrně k počtu studentů, ale např. jen 2–3násobně.
- Současně s tím by mělo být promyšleně zohledněno vědecké kritérium tak, aby zejména malé obory výdaje na svůj provoz nedokázaly pokrýt pouze výukou bez toho, že by obor vykazovaly též kvalitní vědecké výkony. Jakkoli totiž existenci malých oborů na FF pokládáme za klíčovou, jsme zároveň přesvědčeni, že v našem zájmu je především podpora oborů badatelsky kvalitních.
- Je jasné, že při zachování oborové pestrosti fakulty se celkový objem prostředků nemůže zlepšit nijak radikálně a sebelepší model financování bude mít pouze omezený dopad. Přesto by alespoň v několika ohledech k nezanedbatelnému zlepšení vést mohl:
 - o Ačkoli by model neměl jen jednostranně privilegiovat velké obory, měl by zvyšování počtu přijímaných nabízet jako jednu z možných strategií vhodnou pro obory určitého typu, a tím zaručit, že celkový počet financovaných studentů se bude stabilně držet na horní výhodné hranici a nebude klesat.
 - o Model by měl vést k efektivnějšímu rozdělování finančních prostředků a k lepšímu promýšlení toho, v jaké periodicitě předměty a obory otevírat, kdy je výhodnější učit předměty pro méně studentů a kdy pro více apod.
 - o Model by měl stimulovat mezioborovou výuku, a tím vést k efektivnějšímu využití již vyučovaných předmětů, které často mohou sehrát různou roli v různých studijních plánech zároveň.