

For English see below

Příloha č. XX k opatření děkana 13/2022 – Institut mezinárodních studií

Institut mezinárodních studií UK vytváří svým zaměstnankyním a zaměstnancům nediskriminační prostředí s jasně nastavenými pracovními povinnostmi a pravidly prodlužování úvazků s možností úpravy kariérního postupu podle životních situací. Součástí je také evaluace plnění pracovních povinností u úvazků uzavíraných na dobu neurčitou a transparentní principy odměňování. Níže uvedená úprava upřesňuje a jasněji vymezuje ustanovení OR 28/2021 a OD 13/2022 v těch částech, kde to je možné.

Čl. 1

Pracovní pozice akademických pracovníků a lektorů

1. Rámcový popis činností pracovních pozic AP a L na IMS vychází z vyhlášek ředitele 3/2020 (parametry pedagogické činnosti), 07/2025 (přepočítání vědeckých výstupů na IMS body) a 17/2021 (zapojení do výzkumných center).
2. Pozice jsou rozděleny podle převažující činnosti na kariérní zaměření 1 (Career Track 1 - CT1) a kariérní zaměření 2 (Career Track 2 - CT2). Předpokládaný pedagogický a vědecký výkon s ohledem na zaměření pozice je specifikován v tabulce níže. Zaměstnanci zařazení do CT1 se zapojují do činnosti výzkumných center dle vyhlášky ředitele 17/2021. Ostatní činnosti zahrnují administrativní, koordinační a podpůrné činnosti vykonávané pro příslušnou katedru či institut na základě pokynu vedoucího katedry či ředitele institutu.

Pozice	Výuka (jednotek týdně v jednom semestru)	Věda – IMS body za období	Procenta činností dle OD 13/2022 – pedag. – tvůrčí – ostatní
AP1	3	0,25 za 3 roky	30 – 50* – 20
AP2 Career Track 1	3	1,3 za 3 roky	30 – 50 – 20
AP2 Career Track 2	4	0,7 za 3 roky	50 – 30 – 20
AP3 Career Track 1	3	2,2 za 5 let	30 – 50 – 20
AP3 Career Track 2	4	1,2 za 5 let	50 – 30 – 20
AP4 Career Track 1	3	2,2. za 5 let	30 – 50 – 20
AP4 Career Track 2	4	1,2 za 5 let	50 – 30 – 20
L1	8	0 b.	90 – 0 – 10
L2	6	0,25 za 3 roky	60 – 15 – 25

Pozn.: * - soustřeďuje se především na dokončení disertační práce.

3. Svoji příslušnost k CT1 nebo CT2 si AP2–AP4 volí samostatně na počátku hodnotícího období. Zaměstnanec může být z CT1 do CT2 přeřazen ředitelem institutu také při neplnění povinností stanovených vyhláškou ředitele 17/2021.

4. Podíl lektorů (L1 nebo L2) na všech úvazcích v rámci IMS činí maximálně 5 procent.

Čl. 2

Hodnocení pracovníků se smlouvou na dobu neurčitou

1. Hodnocení akademických pracovníků a lektorů se smlouvou na dobu neurčitou v kategoriích AP1, AP2 a L1 probíhá každé 3 roky.
2. Hodnocení akademických pracovníků a lektorů se smlouvou na dobu neurčitou v kategoriích AP3, AP4 a L2 probíhá každých 5 let.
3. Na hodnocení se podílí komise ve složení: ředitel institutu (nebo jeho zástupce), vedoucí katedry (nebo jeho zástupce) a externista mimo UK.
4. Následný ústní pohovor proběhne pouze s pracovníkem, jenž podle hodnocení „částečně nesplnil“ nebo „hrubě nesplnil požadavky IKPR“. Výsledkem jednání bude podklad řediteli IMS pro přijetí nápravných opatření (podrobně OD 13/2022, čl. 6).

Čl. 3

Hodnocení pracovníků se smlouvou na dobu určitou a prodlužování pracovních smluv

1. Zaměstnanec předloží podklady pro hodnocení 6 měsíců před koncem jeho pracovní smlouvy.
2. Na hodnocení se podílí komise ve složení ředitel institutu (nebo jeho zástupce), vedoucí katedry (nebo jeho zástupce) a externista mimo UK.
3. Zaměstnanci, který splní hodnocení s verdiktem „splnil a výrazně překročil požadavky stanovené IPKR“ nebo „splnil požadavky stanovené IPKR“ bude pracovní smlouva prodloužena. Lhůty a možnosti opětovného uzavírání pracovních smluv stanovuje OR 28/2021 a vztahují se na úrovni IMS na vedoucí kateder a ve stejném rozsahu na zástupce ředitele.
4. Pracovník může získat smlouvu na dobu neurčitou, pokud získá kladné hodnocení (čl. 3, odst. 3) po třech opakováních smlouvy na dobu určitou a splňuje 70 procent aktuálně platných habilitačních kritérií na FSV UK ve svém oboru.

Čl. 4

Individuální plán kariérního rozvoje

1. Zaměstnanec předloží návrh Individuálního plánu kariérního rozvoje řediteli institutu, který jej po projednání s příslušným vedoucím katedry schválí či navrhne změny, které projedná se zaměstnancem za přítomnosti vedoucího katedry.
2. Individuální plán kariérního rozvoje obsahuje následující:
 - a. Pozici a zaměření, kterým odpovídá pracovní výkon ve výuce a vědě.
 - b. Zamýšlená nebo uskutečňovaná výzkumná témata.
 - c. Zamýšlené, řešené nebo podané projekty.
 - d. Zamýšlené významnější publikace (pracovní název a zamýšlený vydatel/časopis).

- e. Zamýšlené nebo probíhající inovace výukové činnosti (například nová témata apod.).
 - f. Zamýšlený (rámcový) rok zvýšení kvalifikačního stupně (u AP1-AP3). Datum nemusí spadat do hodnotícího období.
 - g. Zamýšlené tvůrčí volno (je nutné stručně vysvětlit účel).¹
 - h. Zamýšlené výjezdy do zahraničí (na zahraniční pracoviště jako hostující výzkumník nebo pedagog).²
3. Lektori vyplňují pouze požadavky uvedené v čl. 4 odst. 2 písm. a) a písm. e) této přílohy.
 4. Projektoví (AP a VP) zaměstnanci vyplňují IPKR volnou formou s důrazem na činnosti vyžadované řešeným projektem.
 5. Žádost o úpravu IPKR s ohledem na životní či rodinnou situaci je možné podat kdykoliv řediteli IMS, který se k ní po dohodě s vedoucím katedry vyjádří v nejbližším možném termínu.

Čl. 5

Hodnotící a sebehodnotící zpráva

1. Před koncem hodnotícího období vypracuje IMS kvantitativní hodnotící zprávu k danému zaměstnanci. Zaměstnanec může tento dokument písemně okomentovat do sedmi dnů před zasedáním určené hodnotící komise skupiny (čl. 2, odst. 3, respektive čl. 3, odst. 3 této přílohy). Hodnotící zpráva bude obsahovat data týkající se:
 - a. pedagogické činnosti (za správnost odpovídá zástupce ředitele IMS pro výuku): soupis výuky, počet vedených kvalifikačních prací (vedené a obhájené), počet doktorandů (vedených a obhájených), soupis garantovaných studijních programů a předmětů, pedagogická ocenění, účast na imatrikulacích a SZK, účast na U3V, souhrn vydaných skript;
 - b. vědecké činnosti (za správnost odpovídá zástupce ředitele IMS pro vědu): soupis publikací včetně výstupů aplikovaného výzkumu, počet citací ve WoS a SCOPUS za posledních 5 let, získané a řešené grantové projekty.
2. Před každým hodnocením vypracuje zaměstnanec sebehodnotící zprávu, ve které uvede následující informace:
 - a. Pedagogická činnost: kvalitativní zhodnocení vlastní pedagogické činnosti, např. s důrazem na inovaci výuky a zavádění nových výukových postupů, informace o zapojení do výuky na jiných fakultách a vysokých (případně i středních) školách, rozsah, náplň práce, případné garantování jiných studijních programů, plány na další období (max. rozsah 1800 znaků);
 - b. Vědecká činnost: kvalitativní zhodnocení vlastní vědecké a publikační činnosti, včetně zapojení do mezinárodní vědecké spolupráce, nejvýznamnější prezentace na vědeckých konferencích a workshopech, zapojení do vědecké

¹ Pro schválení tvůrčího volna je nutné postupovat standardní procedurou. Uvedení v IPKR neznamena jeho automatické schválení.

² Minimální trvání zahraničního výjezdu je celkem 6 dní za tři roky, respektive celkem 10 dní za pět let, pokud to dovoluje životní situace (o výjimku z minimálního počtu je třeba žádat).

- činnosti na jiných fakultách či dalších institucích, plány na další období, aktuální výzkumná agenda, rozepsané texty apod. (max. rozsah 1800 znaků);
- c. Ostatní činnosti: dopady akademické práce na širší odbornou komunitu i společnost; účast na organizačním a administrativním zajištění fakulty, institutu, katedry, výzkumného centra, studijního programu či v orgánech akademické samosprávy; účast na programech celoživotního vzdělávání; transfer poznatků a technologií do praxe a spolupráce s aplikační sférou; přednášky pro veřejnost, publikace populárně-naučných textů; recenzní činnost, účast v komisích, radách, grantových agenturách, výborech odborných společností; organizace různých workshopů a konferencí, další významné aktivity spadající do tzv. třetí role univerzity; výjezdy na zahraniční vysokoškolská nebo vědecká pracoviště; plány na další období (max. rozsah 3600 znaků);
- d. Měkké dovednosti: vymezení dalších oblastí nad rámec výše uvedených aspektů, které souvisejí s pracovní činností daného zaměstnance (tzv. měkké dovednosti a schopnosti) (max rozsah 900 znaků).

Annex XX to Dean's Measure 13/2022 – Institute of International Studies

The Institute of International Studies of the CUNI creates a non-discriminatory environment for its staff, with clearly defined job responsibilities and rules for extending working contracts, with the possibility of adjusting career progression according to life situations. This also includes evaluation of the fulfilment of job duties for permanent appointments and transparent remuneration principles. The following amendment clarifies and makes clearer the provisions of OR 28/2021 and OD 13/2022 where possible.

Article 1

Academic staff and lecturers' posts

1. The framework description of the activities of the AP and L positions at IMS is based on the Director's Orders 3/2020 (parameters of teaching activities), 07/2025 (conversion of scientific outputs to IMS points) and 17/2021 (involvement in research centres).
2. The positions are divided according to the predominant activity into Career Track 1 (CT1) and Career Track 2 (CT2). The expected teaching and research performance with regard to the focus of the position is specified in the table below. Staff assigned to CT1 are involved in the activities of the research centres in accordance with Director's Decree 17/2021. Other activities include administrative, coordination and support activities carried out for the relevant department or institute on the instructions of the head of department or institute director

Position	Teaching (units per week in one semester)	Science - IMS points per period	Percentage of activities according to OD 13/2022 - pedagogical - creative - other
AP1	3	0,25 per 3 years	30 – 50* – 20
AP2 Career Track 1	3	1,3 per 3 years	30 – 50 – 20
AP2 Career Track 2	4	0,7 per 3 years	50 – 30 – 20
AP3 Career Track 1	3	2,2 per 5 years	30 – 50 – 20
AP3 Career Track 2	4	1,2 per 5 years	50 – 30 – 20
AP4 Career Track 1	3	2,2. per 5 years	30 – 50 – 20
AP4 Career Track 2	4	1,2 per 5 years	50 – 30 – 20
L1	8	0 b.	90 – 0 – 10
L2	6	0,25 per 3 years	60 – 15 – 25

Note: * - focuses mainly on the completion of the dissertation.

3. AP2-AP4 shall choose their TT or RT affiliation independently at the beginning of the assessment period. An employee may also be reassigned from CT1 to CT2 by the Director of the Institute for failure to comply with the obligations set out in Director's Decree 17/2021.
4. The proportion of lectors (L1 or L2) in all IMS FTE slots shall be a maximum of 5 percent.

Article 2

Evaluation of permanent staff

1. The evaluation of academic staff and lecturers on permanent contracts in the AP1, AP2 and L1 categories shall take place every 3 years.
2. The evaluation of academic staff and lecturers on permanent contracts in the AP3, AP4 and L2 categories takes place every 5 years.
3. The evaluation is carried out by a committee consisting of: the Institute Director (or his/her representative), the Head of Department (or his/her representative) and an external member of staff from outside the UK.
4. A follow-up oral interview will only be conducted with a member of staff who, according to the assessment, has 'partially failed' or 'grossly failed' to meet the requirements of the ICDP. The outcome of the meeting will inform the IMS Director for corrective action (detailed in OD 13/2022, Article 6).

Article 3

Evaluation of fixed-term contract staff and extension of contracts

1. An employee shall submit his evaluation documents 6 months before the end of his contract.
2. The evaluation shall be carried out by a committee consisting of the Institute Director (or his/her representative), the Head of Department (or his/her representative) and an external expert from outside the University.
3. An employee who completes the evaluation with a verdict of "met and significantly exceeded the requirements set by the ICDP" or "met the requirements set by the ICDP" will have his/her employment contract extended. The deadlines and possibilities for re-contracting are set out in OR 28/2021 and apply at IMS level to Heads of Departments and to the same extent to Deputy Directors.
4. An employee may be awarded an indefinite-term contract if he/she receives a positive evaluation (Art. 3, para. 3) after three repetitions of the fixed-term contract and meets 70 per cent of the habilitation criteria currently in force at FSV UK in his/her field.
5. The term for habilitation does not include the performance of the position of Head of Department or Deputy Director.

Article 4

Individual career development plan

1. The employee shall submit a draft Individual Career Development Plan to the Director of the Institute, who shall approve it or propose changes to be discussed with the employee in the presence of the his/her Head of Department.
2. The Individual Career Development Plan shall include the following:
 1. The position and track to which job performance in teaching and scholarship corresponds.
 2. Intended or pursued research topics.
 3. Intended, investigated or submitted projects.
 4. Intended major publications (working title and intended publisher/journal).
 5. Intended or ongoing innovations in teaching activities (e.g. new topics, etc.).
 6. Intended (tentative) year for raising the qualifying grade (for AP1-AP3). The date need not fall within the assessment period.
 7. Intended creative leave (brief explanation of purpose is required).³
 8. Intended trips abroad (to a foreign institution as a visiting researcher or educator).⁴
3. Lecturers shall complete only the requirements set out in Article 4 2.1 and 2.5 of this Annex.
4. Project (AP and VP) staff fill in the ICDP in a free form with emphasis on the activities required by the project
5. A request for a modification of the ICDP with regard to life or family situation may be submitted at any time to the Director of the IMS, who will comment on it in agreement with the Head of Department at the earliest possible date.

Article 5

Evaluation and self-assessment report

1. Before the end of the evaluation period, the IMS will prepare a quantitative evaluation report on the employee concerned. The employee may comment on this document in writing up to seven days before the meeting of the group's designated evaluation committee (Article 2, paragraph 3 and Article 3, paragraph 3 respectively of this Annex). The evaluation report will contain data relating to:
 - a. teaching activities (the IMS Deputy Director of Teaching is responsible for the accuracy): teaching inventory, number of qualifying theses (supervised and defended), number of PhD students (supervised and defended), inventory of supervised study programmes and courses, teaching awards, participation in matriculation and Final state exams, participation in U3V, summary of scripts published;
 - b. scientific activities (the Deputy Director of IMS for Science is responsible for the accuracy): list of publications including applied research outputs, number of citations in WoS and SCOPUS for the last 5 years, grant projects obtained and ongoing.

³ The standard procedure must be followed for approval of creative leave. Listing in the IPKR does not mean automatic approval.

⁴ The minimum duration of an overseas trip is 6 days in total over three years, or 10 days in total over five years if life circumstances allow (an exception to the minimum number must be applied for).

2. Before each evaluation, the employee prepares a self-evaluation report, in which he/she provides the following information relating to the period under assessment and to the submitted ICDP:

- a. Teaching activities: qualitative evaluation of own teaching activities, e.g. with emphasis on innovation of teaching and introduction of new teaching methods, information on involvement in teaching at other faculties and universities (possibly also secondary schools), scope, workload, possible sponsoring of other study programmes, plans for the next period (max length 1800 characters);
- b. Scientific activity: qualitative assessment of own scientific and publishing activity, including involvement in international scientific cooperation, most important presentations at scientific conferences and workshops, involvement in scientific activity at other faculties or other institutions, plans for the next period, current research agenda, written up texts, etc. (max. length 1800 characters);
- c. Other activities: impact of academic work on the wider professional community and society; participation in the organisational and administrative support of the faculty, institute, department, research centre, study programme or in academic self-government bodies; participation in lifelong learning programmes; transfer of knowledge and technology into practice and cooperation with the application sphere; lectures for the public, publications of popular and educational texts; reviewing activities, participation in committees, councils, grant agencies, committees of professional societies; organization of various workshops and conferences, other significant activities falling under the so-called Other important activities, such as the third role of the university; trips to foreign higher education or scientific institutions; plans for the next period (max. length 3600 characters);
- d. Soft skills: identification of additional areas beyond those listed above that are related to the staff member's work activity (soft skills and competences) (max length 900 characters).