



DRAFT

24. června 2026

Návrh pro jednání fokusní skupiny pro úpravy oblasti akademických kariér ve věcném záměru zákona o vysokých školách

Podklad obsahuje detailnější rozpracování některých tezí variantně představených na minulé fokusní skupině (FS) věnované akademickým kariérám. Jsou v něm ale i identifikovány a heslovitě popsány podněty vzešlé z dosavadních FS a dalších jednání (např. debata s orgány reprezentace VŠ nebo Podvýboru pro vědu a vysoké školy PSP).

Cílem podkladu je rozpracování modelu a diskuse o tom, jak by nový systém mohl fungovat. Nejedná se tedy o návrhy finální. Cílem je též získat zpětnou vazbu pro zpřesnění určitých nuancí a získání uceleného pohledu na strukturu průběhu akademické kariéry a ukotvení personální politiky v rámci VŠ (z hlediska detailu i nad rámec přímého využití do věcného návrhu zákona). Na základě těchto debat MŠMT promítne adekvátně tuto prodiskutovanou představu do návrhu věcného záměru (ať už ve vztahu přímo k zákonu o VŠ, zákoníku práce nebo jiným předpisům), včetně otázky, které všechny aspekty musí být ukotvené přímo v zákoně, popř. v podzákoně normě, a jak velkou volnost ponechat implementaci na jednotlivých VŠ, s ohledem na jejich specifika.

Východiska

Na jaké problémy a potřeby návrh reaguje

- potřeba **silnějšího strategického řízení** v personální politice vysokých škol – výběr lidí a práce s nimi jsou základním faktorem kvality VŠ
- vysoká míra **inbreedingu**, nízká mobilita a **malá otevřenost** akademických kariér lidem zvenčí – ať už z jiných institucí, z praxe nebo ze zahraničí
 - slabá internacionalizace, omezený počet zahraničních akademických pracovníků a lidí s významnou zahraniční zkušeností zejm. na vyšších pozicích; omezená kompatibilita českého systému kariérního postupu se zahraničím
 - nízká transparentnost a často malá konkurence při obsazování akademických pozic
- potřeba **flexibility** při obsazování některých akademických pozic (zejména projektových)
- a naopak potřeba **stability a předvídatelnosti** tam, kde je to možné
 - prekarizace a nejistota juniorních akademických pracovníků (u asistentů a odborných asistentů převažují smlouvy na dobu určitou; nízká transparentnost pravidel pro kariérní postup) vytváří málo atraktivní podmínky pro talenty
 - odliv talentů do zahraničí zejména v raných fázích akademické kariéry
 - netransparentní odměňování s nízkými tarify a vysokými odměnami a příplatky, spojené s rozdíly ve mzdách uvnitř jednotlivých organizací, které nejsou podložené srovnatelným hodnocením výkonu – což vytváří mj. další bariéry pro příchod talentů



- chybějící systémové ukotvení pozice **postdoktorandů**, které je v zahraničí obvyklé
- velká váha doživotních hodnotí docentů a profesorů (zejména při akreditacích, ale i v symbolické rovině), které ale mají **omezenou vyhovovací hodnotu** – velké rozdíly v čase a mezi institucemi a obory
- **systémy pravidelného hodnocení akademických pracovníků** si VŠ zavádějí samy, ale pomalu, nejednotně a někdy spíše formálně, a jejich výsledky stále zpravidla mají jen malý dopad
- potřeba přiměřeně zohlednit kariérní přestávky a přijmout další opatření na podporu **rovných příležitostí**, i s ohledem na v současnosti silnou podprezentovanost žen na docentských a profesorských pozicích
- potřeba umožnit větší flexibilitu při **volbě profilů** akademických pracovníků (výzkum x výuka, případně vedení, třetí role, ...) a potřeba je zohlednit při hodnocení a kariérním postupu
 - potřeba umožnit kariérní růst i lidem zaměřeným primárně na výuku a **ocenění jiných typů odbornosti než té tradiční výzkumné**
- potřeba posílit důraz na **akademickou integritu**

Principy, na kterých návrh reformy staví

- **viz podklad na předchozí fokusní skupinu**
- návrh předpokládá zahrnutí (některých) dnešních výzkumných pracovníků do kategorie akademických pracovníků

Jak by mohly vypadat akademické kariéry

Individuální profilace akademických pracovníků

Návrh se po předchozí diskusi přiklání k variantě **flexibilních profilů na individuální úrovni**. To znamená:

- jsou vymezeny **základní oblasti činností akademických pracovníků** (obecně na národní úrovni, upřesní vnitřní předpisy VŠ), například:
 - vzdělávací činnost – od realizace výuky, přes inovace až po garantování a rozvoj předmětů a programů
 - tvůrčí činnost – výzkum, umělecká a další odborná činnost – od sběru a analýzy dat, přes publikace až po získávání grantů a vedení výzkumných skupin
 - podpora a vedení – od akademicko-administrativní práce, přes koordinaci a řízení projektů až po seniorní vedoucí role
 - třetí role – od transferu poznatků, přes popularizaci až po společenské působení
 - další oblast si případně může vysoká škola vymezit sama s přihlédnutím ke svým specifickým potřebám
- profil každého akademického pracovníka je upraven individuálně v pracovní náplni, s přihlédnutím jak k jeho zájmům a silným stránkám, tak k potřebám pracoviště, přičemž profil specifikuje **poměr mezi hlavními typy činností** a může dále upřesnit jejich obsah
 - *konkrétní pracovník se tak může s nadřazeným domluvit například na tom, že jeho práce bude ze 60 % zahrnovat výzkumnou činnost, z 20 % výuku a z 20 % třetí roli, a pracovní náplň dále upřesní úkoly v rámci těchto činností*
 - profil je možné měnit v čase podle potřeby
- profil pracovníka je **silně zohledňován při jeho hodnocení a kariérním postupu** (viz níže)
 - kariérní růst tak není nutně svázán s výzkumnými výsledky nebo počtem vedených diplomových prací, pokud to neodpovídá profilu pracovníka



Čtyři základní kvalifikační úrovně

- jsou stanoveny **čtyři základní kvalifikační úrovně** akademických pracovních pozic, které principiálně vycházejí z Evropského rámce pro výzkumné kariéry (R1-R4), rozšířeného nad rámec výzkumu o ostatní typy činností; pro představu, v kontextu dnešního českého systému:
 - **první stupeň** odpovídá činnostem, které mohou realizovat osoby bez doktorského vzdělání, tj. typicky pozicím doktorandů a dnešních asistentů, případně juniorních lektorů nebo juniorních výzkumníků
 - **druhý stupeň** odpovídá činnostem zpravidla vyžadujícím doktorské vzdělání nebo srovnatelnou míru zkušenosti, ale stále předpokládajících určitou míru supervize a vedení; v rámci druhého stupně rozlišujeme tři typy pozic:
 - postdoktorandi – časově omezená pozice s nejnižší mírou stability a důrazem na rozvoj pracovníků (podrobněji viz níže)
 - tenure track – stabilní, ale také časově omezená pozice směřující pracovníky k získání docentské pozice (podrobněji viz níže)
 - ostatní pozice druhého stupně – pozice bez bližší specifikace, použitelné např. pro pracovníky na projektech, externí spolupracovníky s menšími úvazky nebo pro lektory a výzkumníky, kteří nezískají tenure track
 - **třetí stupeň** odpovídá činnostem s vysokou mírou samostatnosti a odpovědnosti jak za sebe, tak za instituci a tým, včetně samostatného řešení grantů, vedení projektů a řízení studijních programů, což zhruba odpovídá pozici dnešních docentů, vedoucích výzkumných skupin a garantů programů = „*funkční místo docenta*“
 - **čtvrtý stupeň** je vyhrazen pro špičkové odborníky obecně uznávané jako vůdčí osobnosti ve svém oboru s mezinárodním významem a s vysokou mírou odpovědnosti za rozvoj instituce a disciplíny, tj. pro osoby rámcově odpovídající ideálu dnešních profesorů = „*funkční místo profesora*“
- stupně označují kvalifikační úroveň pracovní pozice a nejde o doživotní hodnosti – pokud pracovník ztratí či opustí funkční místo docenta nebo profesora, může být napříště zařazen na jiné pozici, s ohledem na hodnocení skutečných výsledků podle aktuálních kritérií
 - KE ZVÁŽENÍ: pozice docentů a profesorů jsou nicméně zpravidla obsazovány na dobu neurčitou, s jasnými pravidly pro ukončení smlouvy (mj. ve vazbě na pravidelné hodnocení)
- vysoké školy mají možnost ve svých vnitřních předpisech zavést jemnější členění kariérních stupňů
- pro každou oblast činností a každou kvalifikační úroveň jsou stanoveny **rámcové požadavky** na národní úrovni, např. formou vyhlášky, které vysoké školy dále rozpracují ve svých vnitřních předpisech
 - na jednu stranu se tedy nepředpokládá plná srovnatelnost pozic napříč systémem a „profesor“ na různých institucích nemusí splňovat úplně stejná kritéria
 - na druhou stranu to neumožňuje úplné rozvolnění pojmů a je možné, že některé VŠ nebudou mít „profesory“ žádné nebo jen velmi málo
- v omezeném počtu mohou existovat pozice mimořádných a hostujících docentů a profesorů
 - jde vždy o pozice na omezenou dobu nebo na úvazek menší než 0,5
 - VŠ může pravidla pro pravidelné hodnocení těchto pracovníků (viz níže) upravit přiměřeně době a charakteru jejich působení

Systemizace a obsazování akademických pozic

- VŠ sama **rozhoduje, kolik akademických pozic, na kterém kariérním stupni otevře** („funkční místa“), s jednou výjimkou – škola musí garantovat docentské pozice pro ty pracovníky, kteří k nim úspěšně dojdou skrze tenure track



- pozice **prvního stupně** a pozice **druhého stupně mimo tenure track** mohou být obsazovány v souladu se zákoníkem práce, bez dalších požadavků na podobu výběrového řízení
 - na vstupu do doktorského studia se stále předpokládá řádné otevřené přijímací řízení
- **tenure track pozice a funkční místa profesorů** jsou obsazovány v **otevřeném výběrovém řízení** s transparentními kritérii a externími hodnotiteli ve výběrové komisi, které je inzerováno mezinárodně
- **docentské pozice** jsou zpravidla obsazovány **skrze tenure track**; pokud se VŠ rozhodne otevřít další pozice na této úrovni, obsazuje je stejným procesem jako profesorské pozice
- Ke zvážení: podmínkou pro obsazení pozic postdoktorandů, tenure track pozic a funkčních míst docentů a profesorů je získání doktorského vzdělání na jiné VŠ nebo nejméně roční působení na jiné akademické či výzkumné instituci, přičemž VŠ může stanovit požadavek na to, aby tato zkušenost byla zahraniční
- u pozic mimořádných a hostujících docentů a profesorů se zvláštní požadavky na výběrové řízení neuplatní

Hodnocení pracovníků

- hodnocení jednotlivců je integrální součástí **širšího systému**, který zahrnuje také hodnocení týmů (kateder, výzkumných skupin, potažmo studijních programů) a fakult
- akademičtí pracovníci procházejí min. **každých pět let** důkladným hodnocením, s důrazem na kvalitu a dopad jejich činností
 - hodnocení je možné na žádost pracovníka nebo jeho nadřízeného realizovat dříve
 - perioda pro hodnocení se prodlouží v případě kariérní přestávky nebo jiných okolností hodných zvláštního zřetele
 - vysoká škola může pro své vnitřní účely (odměňování ad.) realizovat vlastní hodnocení častěji
- **kritéria** pro hodnocení jsou **transparentní a známá dopředu**
 - nejde jen o kvantitativní kritéria (bibliometrie, počty odučených kurzů apod.), ale důraz je kladen zejména na kvalitativní hodnocení a peer-review
 - hodnocení se může opírat o různé zdroje dat, vč. například zpětné vazby od studujících, partnerů z praxe ad., tam, kde je to relevantní, s ohledem na profil pracovníka
 - hodnocení zohlední jak výstupy pracovníků, tak jejich činnosti pro vnitřní rozvoj instituce (vč. např. účasti v pracovních skupinách a komisích, podpory ostatních pracovníků, práce pro komunitu ad.) a podporu studujících
 - kritéria jsou specifikovaná pro jednotlivé kvalifikační stupně a oblasti činností
 - kritéria mohou být v přiměřené míře specifická pro jednotlivé disciplíny (např. dle FORD nebo ISCED-F)
- hodnocení provádí **odborná komise**
 - v případě tenure track pozic a pozic docentů a profesorů jsou povinnou součástí komisí externí členové – zpravidla akademičtí nebo výzkumní pracovníci z jiných pracovišť, v případě profesorských pozic i ze zahraničí
 - odpovídá-li to profilu akademického pracovníka, mohou být mezi externími členy komisí i odborníci z praxe
 - ke zvážení: v případě hodnocení pracovníka s významnou složkou vzdělávací činnosti v jeho profilu je nehlasujícím členem komise zástupce studujících
 - členem komise nesmějí být osoby, které mají s hodnoceným pracovníkem společné publikace, projekty, předměty, sdílí stejného přímého nadřízeného (tj. typicky působí na stejné katedře) nebo jsou v jiném střetu zájmů
 - v případě výběrových komisí pro obsazení pracovních pozic se uplatní obdobné požadavky
- pracovník je hodnocen samostatně za jednotlivé činnosti, které spadají do jeho profilu, přičemž souhrnné hodnocení zohledňuje podíl jednotlivých činností na jeho profilu



- výsledek hodnocení má vliv na **mzdové ohodnocení, kariérní postup** a může být impulsem pro změnu profilu pracovníka
- v případě **neuspokojivých výsledků** komise stanoví nápravná opatření a lhůtu pro mimořádné hodnocení; nenaplnění předepsaných opatření nebo negativní výsledek tohoto mimořádného hodnocení pak povedou k **ukončení pracovního poměru** pracovníka nebo jeho přeřazení na nižší kariérní stupeň

Postdoktorandi

- *poznámka k textu níže – uvedení specifík postdoktorandů bereme jako námět k debatě vzešlý z podnětů akademické sféry, který je třeba brát v kontextu úvah o stupni R2*
- VŠ **může** zřídit zvláštní pozice postdoktorandů, pro která se některá z výše popsanych pravidel upraví specificky
- profil postdoktorandů je zpravidla dominantně (alespoň z 90 %) zaměřen na **výzkumnou činnost**
- postdoktorandi jsou zaměstnáváni **na dobu určitou**, zpravidla na jeden až tři roky
 - smlouvy postdoktorandů mohou být prodlouženy maximálně na šest let (plus doba případné kariérní přestávky), poté musí přejít na jinou pozici (typicky do tenure track)
 - pravidla pro hodnocení pracovníků se v případě postdoktorandů uplatní přiměřeně dlece jejich smluv
- podmínkou pro přijetí na postdoktorandskou pozici je titul PhD nebo jeho zahraniční obdoba, přičemž škola může stanovit časový limit po dokončení PhD, po který je možné se do postdoktorandských pozic hlásit
- VŠ může z přijímání na pozici postdoktoranda vyloučit vlastní absolventy nebo zaměstnance
- škola postdoktorandům zajišťuje vedení mentorem a zvláštní podporu pro další kariérní postup zahrnující individuální plány kariérního rozvoje
 - VŠ postdoktorandům umožňuje přípravu jak na další uplatnění v akademické oblasti, tak na přechod do jiných sektorů

Tenure track

- je zaveden „**tenure track**“ po zahraničním vzoru, který dává talentovaným juniorním pracovníkům jasnou kariérní perspektivu a předvídatelná pravidla pro postup z druhého kvalifikačního stupně na třetí, tj. k získání docentské pozice
- „tenure track pozice“ jsou jednoznačně identifikované a existují **paralelně k jiným pozicím druhého stupně** (zejména projektovým, kde z organizačního hlediska není možné garantovat dlouhodobou perspektivu)
 - vysoké školy si samy rozhodují, kolik pozic druhého stupně vypíší v tenure track a kolik mimo něj, je ale doporučeno, aby tenure track pokrýval alespoň polovinu pozic na této úrovni
- tenure track pozice jsou vždy obsazovány **v otevřeném výběrovém řízení** s transparentními kritérii a externími hodnotiteli ve výběrové komisi, které je inzerováno mezinárodně
 - VŠ může z přijímání do tenure track pozic vyloučit vlastní absolventy nebo zaměstnance
- pracovníci na tenure track pozicích jsou zaměstnaní na dobu neurčitou, s jasnými pravidly pro ukončení smlouvy
- pracovníci zařazení v tenure track procházejí **pravidelným hodnocením** po pěti letech, stejně jako ostatní pracovníci, nicméně s některými specifiky:
 - výsledkem **prvního** hodnocení může být buďto povýšení pracovníka na místo docenta, pokračování v tenure track na další období, stanovení nápravných opatření a lhůty pro mimořádné hodnocení, nebo vyřazení z tenure track



- nenaplnění případných nápravných opatření nebo negativní výsledek mimořádného hodnocení pak povedou k vyřazení z tenure track
 - výsledkem **druhého** hodnocení může být buďto **povýšení** pracovníka na místo docenta, nebo **vyřazení** z tenure track, ale už ne pokračování na stejné pozici
 - je na rozhodnutí vysoké školy, zda pracovníkům vyřazeným z tenure track nabídne jinou pozici nebo jim zcela ukončí pracovní poměr
 - v ostatních aspektech se uplatní pravidla pro hodnocení jako u docentských pozic (transparentnost, externí členové v komisi, ...)
- vysoká škola může namísto dvou hodnocení po pěti letech zavést systém tří hodnocení v kratších cyklech tak, aby jejich celková doba nepřesáhla deset let (plus případné prodloužení o kariérní přestávku)
- zařazení do tenure track je vždy s pojeo s mentorskou a další podporou směřující k přípravě pracovníka na získání docentské pozice

Co s dnešními hodnotami docentů a profesorů

- těm, kdo získají hodnotu docentů a profesorů před účinností nového zákona, budou ponechány
- bude nastaveno několikaleté **přechodové období** pro obsazení funkčních míst podle nového zákona, tak, aby stávající docenti a profesori ze dne na den nepřišli o své pozice, a aby proces byl zvládnutelný pro školy
 - zvláštní ochrana může být přiznána docentům a profesorům v předdůchodovém věku

Implikace pro akreditace a zajišťování kvality

- z navrženého systému vyplývá, že zařazení pracovníka na funkční místo docenta nebo profesora může být u garantů studijních programů požadováno, ale nemůže být samo o sobě bez dalšího považováno za klíčovou záruku kvality ani za silnou systémovou bariéru neřízené proliferace nových studijních programů
 - bylo by v souladu s navrženým systémem požadovat, aby garanti bakalářských a magisterských studijních programů byli zařazeni alespoň na místě docenta, a garanti doktorských studijních programů na místě profesora
 - stejně tak by bylo legitimní požadovat, aby měl garant (bakalářského a magisterského?) programu na vzdělávací nebo vedoucí činnost vyhrazeno např. alespoň 0,5 úvazku
- personální politika vysoké školy a naplňování stanovených principů má být součástí vnějšího hodnocení VŠ

Další opatření v oblasti pracovního práva

Souběžné úvazky

- pracovníci, kteří mají na vysoké škole **úvazek alespoň 0,5** mají **povinnost informovat VŠ** o svých dalších pracovních závazcích a podnikání
- pracovníci smí vykonávat **stejnou činnost pro jiného zaměstnavatele** pouze s předchozím **souhlasem VŠ** (tj. § 304, odst. 3 zákoníku práce se na akademické pracovníky neuplatní)



Politika odchodů

- **smlouvy na dobu neurčitou automaticky zanikají po dosažení určitého (např. důchodového) věku**
- VŠ může pracovníkovi v důchodovém věku nabídnout **pozici „emeritus“**
 - uzavření smlouvy je podmíněno kladným stanoviskem nezávislé komise
 - smlouvy na pozici emeritus se uzavírají na dobu určitou, přičemž délka této smlouvy nepřesáhne určitou dobu (např. jeden až tři roky) a je možné ji prodloužit pouze na základě dalšího hodnocení
 - omezení pro řetězení smluv na dobu určitou dle zákoníku práce se v případě pozic emeritus věku neuplatní – smlouvy je tedy v případě kladných hodnocení možné prodlužovat opakovaně
- pozice emeritus nejsou považovány za funkční místa docentů a profesorů a osoby na nich zaměstnané nemohou zastávat vedoucí pozice, mohou ale být zaměstnáni na pozicích prvního a druhého stupně a na pozicích mimořádných či hostujících docentů a profesorů

Institucionální ukotvení personální politiky na VŠ

- **univerzitní rada** schvaluje **vnitřní předpisy a strategii** v oblasti personální politiky (mzdový řád, systemizace funkčních míst, pravidla hodnocení akademických pracovníků ad.), a to na návrh rektora a po projednání s akademickým senátem a vědeckou radou
- **rektor** řídí **implementaci personální politiky** a v rámci schváleného mandátu má silné pravomoci
 - předpokládáme, že ve většině případů rektor své personální pravomoci ve velkém rozsahu **deleguje na děkany**, a ti část z nich budou delegovat dále na vedoucí kateder a ústavů – rektorovi ale stále zůstává konečná odpovědnost a musí mít možnost v případě nutnosti do rozhodování na fakultách zasáhnout
- pojistkou nezávislosti a vysokých standardů kvality v personální oblasti má být zejména **vědecká rada** vysoké školy, která se podílí na přípravě **vnitřních předpisů, kritérií pro hodnocení pracovníků**, vypisování **výběrových řízení** a také na **obsazování výběrových a hodnotících komisí**
 - vědecká rada by zároveň se měla podílet na zajištění srovnatelnosti výběrových a hodnotících komisí tak, aby jejich hodnocení byly porovnatelná a splňovala požadavky na transparentnost a předvídatelnost
 - při sestavování vědecké rady je kladen důraz na pestré zastoupení disciplín s ohledem na oborovou strukturu vysoké školy, vyvážené zastoupení mužů a žen a také na zastoupení různých typů odbornosti ve vztahu k různým profilům akademických pracovníků
- **výběrové a hodnotící komise** jsou složené z kombinace stálých členů (kteří budují kontinuitu a zajišťují srovnatelnost v rozhodování) a ad hoc členů (kteří mohou přinášet expertizu v konkrétní oblasti nebo zastupovat perspektivu dotčeného pracoviště)