

Vyhláška ředitele IES 1/2026

Implementace principů karierního rozvoje na IES

Účinnost od 1. ledna 2026. English version follows from Page 5.

Tato Vyhláška ředitele IES specifikuje náplň práce, principy karierního rozvoje a postup pravidelného hodnocení akademických pracovníků a lektorů na Institutu ekonomických studií FSV UK (dále jen „IES“) v návaznosti na Opatření děkana 13/2022.

Čl. 1

Pracovní pozice akademických pracovníků a lektorů

1. Rámcová náplň práce pro jednotlivé pozice AP a L na IES uvedená v tabulce níže vychází z Vyhlášky ředitele IES 2/2022 Pozice a hodnocení, která rovněž specifikuje výpočet bodů za výuku a úlevy za administrativní, koordinační a podpůrné aktivity. Způsob výpočtu bodů za výzkum (AIS body) upravuje Vyhláška ředitele IES 2/2021 Hodnocení výzkumu.

Pozice	Výuka (v bodech za výuku)	Počet obhájených bakalářských nebo diplomových prací	Výzkum (v AIS bodech za výzkum)	Počet vedených doktorandů	Počet vedených doktorandů, kteří úspěšně obhájili disertaci
L1	2 000	6	-	-	-
L2	2 000	6	-	-	-
AP1	1 600	4	5	-	-
AP2	1 600	4	36	-	-
AP3	1 200	4	36	4	1
AP4	1 200	4	36	4	1

Pozn.: Průměrné roční požadavky za hodnocené období, tzn. pro L1, L2, AP1 a AP2 v průměru za tři roky a pro AP3 a AP4 v průměru za pět let.

2. Očekávané požadavky na výuku, vedení prací, tvůrčí činnosti (výzkum) a vedení doktorandů jsou vyjádřeny v průměru za rok za hodnocené období, a to pro úvazek ve velikosti 1,0. V případě menšího úvazku se požadavky úměrně snižují.
3. U pozic L1 a L2 se neočekávají výzkumné aktivity, získání AIS bodů za výzkumné publikace je však kladně hodnoceno a pracovníci na těchto pozicích se mohou rovněž kvalifikovat pro odměnu za výzkum dle Vyhlášky ředitele IES 2/2021 Hodnocení výzkumu.
4. U pozic L1, L2 a AP1 se nepředpokládá vedení doktorandů. U pozice AP2 je vedení doktorandů možné, a to především po několika letech setrvání na této pozici v rámci přípravy na habilitaci a po schválení Vědeckou radou FSV UK, není však součástí očekávaných požadavků.

Čl. 2

Individuální plán kariérního rozvoje (IPKR)

1. IPKR obsahuje náplň práce pro danou pozici odpovídající této příloze a úvazku pracovníka. Kromě kvantifikace náplně pozice může IPKR obsahovat i další požadavky a plánované činnosti, zejména ty stanovené v závislosti na výsledku hodnocení pracovníka za předchozí období. Tyto dodatečné požadavky se mohou týkat jak pedagogické činnosti (např. inovace obsahu kurzů a metod výuky s cílem zlepšit hodnocení kurzu, příprava nových kurzů, vedení bakalářských a diplomových prací a doktorandů, účast na státních závěrečných zkouškách), tak výzkumných (podání grantu či zapojení se do projektů, zahraniční výzkumný pobyt apod.) či administrativních aktivit.
2. IPKR je připraven ve spolupráci pracovníka IES, vedoucího jeho katedry a ředitele IES, který následně schvaluje finální znění. IPKR je zpracován na dobu standardního hodnotícího období pro danou pozici (viz Článek 3). IPKR je zpravidla doplňován a aktualizován v návaznosti na pravidelném hodnocení pracovníka, při změně pracovní pozice, případně na žádost zaměstnance či jeho nadřízeného.
3. IPKR pro pozici AP2 je vždy připraven tak, aby pracovníkovi umožnil splnit podmínky pro podání návrhu na zahájení habilitačního řízení nejpozději do 9 let v souladu s požadavky Vyhlášky ředitele IES 2/2022 Pozice a hodnocení a směrnice S_OV_11 Specifikace kritérií pro habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem v oborech realizovaných na Fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy. Kromě plánu na nejbližší tříleté hodnotící období tak obsahuje i výhled pro celé devítileté období. V případě pracovníků AP2 s částečným úvazkem se lhůta pro zahájení habilitačního řízení úměrně prodlužuje.

Čl. 3

Hodnocení pracovníků

1. Pravidelné hodnocení plnění Individuálního plánu kariérního rozvoje (IPKR) akademických pracovníků a lektorů na IES probíhá pro všechny akademické pracovníky a lektory s úvazkem od 0,4 a výše
 - v případě pracovníků s pracovní smlouvou na dobu určitou, kteří mají zájem o pokračování pracovního úvazku na IES, 3-6 měsíců před koncem pracovního poměru,
 - v případě pracovníků se smlouvou na dobu neurčitou v intervalech 3 let pro pozice AP1, AP2, L1 a L2 a 5 let pro pozice AP3 a AP4.

2. Základní data pro hodnocení připraví administrativní IES na pokyn ředitele IES nebo vedoucího katedry, a to zejména:
 - a. rozsah výuky (body za výuku),
 - b. hodnocení kvality výuky na základě oficiální studentské zpětné vazby,
 - c. počty obhájených bakalářských a diplomových prací,
 - d. vedení doktorandů a obhájené dizertace,
 - e. výzkumné publikace (AIS body, celkový počet publikací dle Web of Science AIS kvartilů v rozdělení „v oboru“ – Web of Science kategorie Economics nebo Business, Finance“ a „mimo obor“) a jejich citační ohlas ve Web of Science (celkem, bez autocitací, h-index),
 - f. účast v komisích (státní zkoušky, doktorské obhajoby, Erasmus+ výběrové řízení, přijímací řízení apod.),
 - g. zajišťování vybraných administrativních aktivit, za které jsou poskytovány úlevy z plnění standardních požadavků.
3. Pracovníci připraví na žádost ředitele IES nebo vedoucího katedry, která bude zaslána před koncem nebo krátce po hodnoceném období, sebehodnocení do standardizovaného dokumentu, které bude mimo jiné obsahovat následující položky:

Výuka a pedagogická činnost

- a. kvalitativní zhodnocení vlastní výuky na IES
- b. vedení bakalářských a diplomových prací, včetně přehledu případných úspěchů a ocenění vedených studentů

Vedení doktorandů

- c. vedení doktorandů a jejich případné úspěchy a ocenění,

Výzkum

- d. publikované články, rozpracované výzkumné studie, mezinárodní vědecká spolupráce a výzkumné pobyty v zahraničí,
- e. nejvýznamnější prezentace na vědeckých konferencích a workshopech,
- f. získané granty a projekty (jako hlavní řešitel, jako člen řešitelského kolektivu),
- g. top citace vlastních publikací,

Administrativa a PR

- h. zhodnocení výkonu svěřených organizačních a administrativních aktivit na fakultě a institutu,
- i. příspěvek k „třetí roli“ univerzity (mediální výstupy, akce a přednášky pro veřejnost, organizace akcí apod.),

Ostatní

- j. plány na další období.
4. Plnění kvantitativních požadavků na jednotlivé akademické a lektorské pozice se v rámci pravidelného hodnocení posuzuje jako celek s umožněním substituce mezi jednotlivými činnostmi. Průměrné procentuální plnění požadavků je tak spočteno jako vážený průměr procentuálního plnění jednotlivých požadavků s využitím vah uvedených ve vyhláše ředitele 2/2022 Pozice a hodnocení a se započtením úlev za administrativní, koordinační a

podpůrné aktivity. Zohlednění výzkumu v celkovém plnění IPKR je pro pozice AP3 a AP4 provedeno pomocí proporcionálně spočtené úlevy s maximální procentní úlevou ve výši váhy za výzkum uvedené ve vyhlášce ředitele 2/2022. Vyhodnocení výzkumné činnosti pro pozice AP1 a AP2 je provedeno s výhledem na budoucí splnění požadavků na tvůrčí činnosti pro habilitační řízení dle směrnice S_OV_11 Specifikace kritérií pro habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem v oborech realizovaných na Fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy.

5. Pro zhodnocení tvůrčí činnosti lze rovněž použít tzv. publikační body pro obor Ekonomické teorie dle směrnice S_OV_11 Specifikace kritérií pro habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem v oborech realizovaných na Fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy. Minimální hranicí pro tvůrčí činnost na všech pozicích AP je získání nenulového počtu publikačních bodů pro obor Ekonomické teorie za hodnocené období.
6. Hodnotící komise posoudí plnění IPKR jak na základě plnění kvantitativních požadavků za hodnocené období, tak na základě dalších informací a dat včetně zpracovaného sebehodnocení pracovníka.
7. V souladu se čl. 6 Opatření děkana č. 13/2022 nahrazuje úspěšně vykonané habilitační řízení, jmenovací řízení nebo úspěšný konkurz na vedoucího katedry či ředitele institutu pravidelné hodnocení v daném časovém období.

Čl. 4

Hodnotící komise

1. Hodnotící komise pro akademické pracovníky a lektory IES bude navrhována ve složení ředitel IES, zástupce ředitele pro výzkum a příslušný vedoucí katedry.
2. V případě, že zástupce ředitele pro výzkum je zároveň vedoucím katedry, vybere ředitel IES jako třetího člena komise buď jiného člena dotyčné katedry (v pozici profesora nebo docenta) anebo vedoucího jiné katedry.
3. Pokud zástupce ředitele pro výzkum není vedoucím katedry a je tak dle tohoto Opatření děkana č. 13/2022 rovněž hodnocen, vybere ředitel IES kromě vedoucího katedry, kde je zástupce ředitele pro výzkum formálně veden, jako třetího člena vedoucího jiné katedry.
4. Hodnotící komise i hodnocený pracovník může požádat o ústní pohovor za účelem diskuse plnění IPKR a hodnocení pracovníka, přičemž druhá strana je povinna této žádosti vyhovět, a to i v případě, kdy je navržené hodnocení pozitivní (tj. „splnil požadavky stanovené IPKR“ nebo „splnil a výrazně překročil požadavky stanovené IPKR“).

Čl. 5

Ostatní ustanovení

1. V ostatních bodech v této příloze neupravených postupuje IES při implementaci principů kariérního rozvoje podle pravidel a požadavků Opatření děkana č. 13/2022.
2. Opatření děkana č. 13/2022 vstoupilo v platnost k 1. lednu 2023. Zaměstnanci IES, kteří byli k tomuto datu na pozici akademického pracovníka (AP1, AP2, AP3 nebo AP4) nebo lektora (L1, L2), obdrželi každý svůj IPKR. První kolo hodnocení pro zaměstnance na pozicích L1, L2, AP1 a AP2 tak proběhne v první polovině roku 2026 (s tříletým referenčním obdobím 2023-2025), pro zaměstnance na pozicích AP3 a AP4 v první polovině roku 2028 (s pětiletým referenčním obdobím 2023-2027).

IES Director's Regulation 1/2026

Implementation of Career Development Principles at IES

Effective from January 1, 2026.

This IES Director's Regulation specifies the job description, career development principles, and the evaluation process applicable to the regular evaluation of academics and lecturers employed at the Institute of Economic Studies at the Faculty of Social Sciences of Charles University ("IES") following up the Dean's Directive 13/2022.

Article 1

Work Positions for Academics and Lecturers

1. The general job description for the individual positions in the AP and L pay bands at the IES in the table below is based on IES Director's Regulation No. 2/2022 Positions and Evaluation, which specifies the calculation of teaching points and workload reductions for administrative, coordination, and supportive tasks. The calculation of points for research (AIS points) is provided in IES Director's Regulation No. 2/2021 Evaluation of Research.

Position	Teaching (teaching points)	Number of defended bachelor's or diploma theses	Research (AIS points for research)	Number of supervised doctoral students	Number of supervised doctoral students who successfully defended their dissertation
L1	2,000	6	-	-	-
L2	2,000	6	-	-	-
AP1	1,600	4	5		
AP2	1,600	4	36	-	-
AP3	1,200	4	36	4	1
AP4	1200	4	36	4	1

Note: Average annual requirements for the period assessed, i.e. for L1, L2, AP1 and AP2 averaged over three years and for AP3 and AP4 averaged over five years.

2. The expected requirements for teaching, performing the role of thesis advisor, creative activities (research), and supervising doctoral students are expressed as averages per year over the evaluation period for a full-time position. In the case of part-time positions, the requirements are adjusted proportionately to the employee's FTE (full-time equivalent).
3. Employees in the L1 and L2 positions are not expected to carry out research activities, however, AIS points for scholarly publications are welcomed and the employees may also qualify for bonuses for research under IES Director's Regulation No. 2/2021 Evaluation of Research.
4. Employees in the L1, L2, and AP1 pay bands are not expected to supervise doctoral students. Employees in the AP2 position may supervise doctoral students, in particular, after having been in the position for several years within their preparation for associate professorship (habilitation), and with the approval of the Research Board of the Faculty of Social Sciences of CU; these activities, however, are not included in the expected requirements for this position.

Article 2

Individual Career Development Plan

1. The Individual Career Development Plan ("ICDP") includes the job description for the given position in accordance with this Appendix with regard to the employee's FTE. In addition to the quantification of the job description, the ICDP may include other requirements and planned activities, in particular, with regard to the result of the evaluation of the employee in the previous period. Such additional requirements may be related to pedagogical activities (e.g., innovation of course content and teaching methods with the aim of improving the course evaluation, preparation of new courses, supervision of Bachelor's and Master's theses as well as doctoral students, participation in state final examinations), research activities (grant application or involvement in a project, research visit abroad, etc.), or administrative tasks.
2. The ICDP is compiled by the employee of the IES in collaboration with the Head of the respective Department and the IES Director, who approves the finalized ICDP. The ICDP is prepared for the standard evaluation period for the given position (see Art. 3 hereof). The ICDP is usually amended and updated in relation to the employee's regular evaluation, if the employee's work position changes, or on the request of the employee or the employee's supervisor.
3. The ICDP for employees in the AP2 position is always compiled so as to enable the employee to meet the conditions for applying for the commencement of the procedure for the granting of associate professorship (habilitation procedure) no later than within 9 years in accordance with the requirements set out in IES Director's Regulation No. 2/2022 Positions and Evaluation and Directive S_OV_11 Specification of the Criteria for the Procedure Aimed at Granting Associate Professorship and Full Professorship in the Branches of Study Implemented at the Faculty of Social Sciences of Charles University. In addition to the plan for the next three-year evaluation period, it therefore also includes an outlook for the whole nine-year period. In the case of part-time employees in the AP2 position, the time limit for the habilitation procedure is extended proportionately.

Article 3

Evaluation of Employees

1. The regular evaluation of compliance with the Individual Career Development Plan (“ICDP”) of academics and lecturers at the IES applies to all academics and lecturers with an FTE of at least 0.4. as follows:
 - Employees with fixed-term employment contracts who are interested in continuing their employment at the IES are normally evaluated 3-6 months before the termination of their contract;
 - Employees with permanent contracts are evaluated every 3 years in the case of AP1, AP2, L1, and L2 positions, and every 5 years in the case of AP3 and AP4 positions.
2. The basic data for the evaluation are provided by the administrative employees of the IES upon the request of the IES Director or Head of Department, in particular the following:
 - a. Teaching (teaching points);
 - b. Evaluation of the quality of teaching on the basis of the official student evaluation of courses;
 - c. Number of defended Bachelor’s and Master’s theses;
 - d. Supervision of doctoral students and defended dissertations;
 - e. Research publications (AIS points, total number of publications classified according to the Web of Science AIS quartiles and divided into field-specific publications , that is, in the Web of Science categories ‘Economics’ or ‘Business, Finance’ and outside-the-field publications) and their citation impact in the Web of Science (total, excluding self-citations, h-index);
 - f. Participation in committees (state final exams, PhD defenses, Erasmus+ selection committees, admission committees, etc.);
 - g. Conduct of selected administrative tasks for which a workload reduction is provided.
3. At the request of the IES Director or Head of Department, the employees submit a self-evaluation using a standardized form before the end of or shortly after the evaluation period, which includes, in particular, the following:

Teaching and thesis supervision

- a. Qualitative evaluation of the employee’s own teaching activities at IES
- b. Supervision of Bachelor’s and Master’s theses, including any achievements and awards of the supervised students

Supervision of PhD students

- c. Supervision of doctoral students and their achievements and awards

Research

- d. Published articles, work in progress, international research cooperation and research visits abroad
- e. Major presentations at research conferences and workshops
- f. Approved grants and projects (in the role of lead researcher or member of the research team)

g. Top citations of the employee's publications

Administrative duties and PR

h. Evaluation of the performance of the organizational and administrative tasks that the employee is responsible for at the Faculty and the Institute

i. Contribution to the "third mission" of the University (appearances in the media, events and lectures for the public, organization of events, etc.)

Other

j. Plans for the next period.

4. Compliance with the quantitative requirements for the individual positions for lecturers and academics is assessed within the regular evaluation as a whole, whereby the individual activities may be substituted. Compliance with the requirements expressed as a percentage is calculated as the weighted average of the percentages expressing compliance with the individual requirements, where the weights are provided in Director's Regulation No. 2/2022 Positions and Evaluation, taking into consideration the workload reductions for administrative, coordination, and supportive tasks. Research requirements for the positions AP3 and AP4 are included within the overall assessment using a proportional workload reduction with a maximum level of the weight for research specified in the Director's Regulation No. 2/2022. Assessment of research outcomes for the positions AP1 and AP2 is done with an outlook for future fulfillment of the research-related requirements for Associate Professorship under Directive S_OV_11 Specification of the Criteria for the Procedure Aimed at Granting Associate Professorship and Full Professorship in the Branches of Study Implemented at the Faculty of Social Sciences of Charles University.
5. Research activities may also be evaluated on the basis of "publication points" in the Economic Theories branch of study under Directive S_OV_11 Specification of the Criteria for the Procedure Aimed at Granting Associate Professorship and Full Professorship in the Branches of Study Implemented at the Faculty of Social Sciences of Charles University. A minimum requirement for research activities for all AP positions is a non-zero number of publication points in the Economic Theories branch of study over the assessment period.
6. The evaluation committee assesses compliance with the ICDP on the basis of compliance with the quantitative requirements during the evaluation period, as well as other information and data, including the self-evaluation submitted by the employee.
7. Pursuant to Art. 6 of Dean's Directive No. 13/2022, the successful completion of the procedure aimed at granting associate or full professorship, or the selection as the head of a department or director of an institute in a hiring process replaces the regular evaluation in the given evaluation period.

Article 4

Evaluation Committee

1. The evaluation committee for academics and lecturers at the IES will be proposed to consist of the IES Director, the Deputy Director for Research, and the Head of the respective Department.

2. If the Deputy Director for Research is the Head of Department, the IES Director selects either another member of the Department (holding the rank of full or associate professor) or the Head of another department as the third member of the committee.
3. If the Deputy Director for Research is not the Head of a department and is therefore subject to evaluation under the Dean's Directive No. 13/2022, the IES Director selects - in addition to the Head of the Department in which the Deputy Director for Research is officially employed - the head of another department as the third member of the committee.
4. Both the evaluation committee and the evaluated employee can ask for a meeting to discuss the fulfillment of the ICDP and the employee's evaluation, and the other party needs to honor this request even in cases when the evaluation of the fulfillment of the ICDP is positive.

Article 5

Other Provisions

1. In matters not specifically regulated herein, the career development principles are implemented at the IES in accordance with the rules and requirements set out in Dean's Directive No. 13/2022.
2. Dean's Directive No. 13/2022 entered into force as of January 1, 2023. IES staff that was at an academic position (AP1, AP2, AP3 or AP4) or a lecturer position (L1, L2) received each his/her ICDP. The first round of evaluation for L1, L2, AP1 a AP2 staff will be run during the first half of 2026 (a 3-year reference period 2023-2025), for AP3 and AP4 staff in the first half of 2028 (a 5-year reference period 2023-2027).