



Etnologický ústav Akademie věd ČR

Vnitřní směrnice č. 1/2018 ze dne 22. 5. 2018 ve znění novel ze dne
13. 9. 2021 a dne 17. 3. 2022

Atestační řád Etnologického ústavu AV ČR, v. v. i.

Tento Atestační řád je vydán v souladu se Stanovami Akademie věd ČR, Kariérním řádem vysokoškolsky vzdělaných pracovníků Akademie věd ČR a Organizačním řádem Etnologického ústavu AV ČR, v. v. i.

Tento Atestační řád je vnitřní směrnicí Etnologického ústavu AV ČR, v. v. i.

1.

Obecným smyslem atestací je:

- a) přispívat ke zvyšování úrovně vědecké činnosti Etnologického ústavu AV ČR, v. v. i. (dále EÚ);
- b) vytvářet podklady pro koncepční a racionální personální politiku EÚ;
- c) srovnávat výsledky činnosti pracovníků v rámci kvalifikačních stupňů;
- d) stimulovat pracovníky k soustavnému odbornému růstu;
- e) poskytovat pracovníkům pravidelnou příležitost k sebereflexi.

2.

Předmětem hodnocení při atestacích je výlučně vědecká, odborná a pedagogická činnost vysokoškolsky vzdělaných pracovníků výzkumných útvarů EÚ.

3.

Pravidelné atestace se vztahují na vysokoškolsky vzdělané pracovníky výzkumných útvarů EÚ (dále pracovníci). U těchto pracovníků, vyjma pracovníků jmenovaných v odst. 4. a) až d), jsou atestace nebo výběrové řízení podmínkou pro uzavření pracovního poměru.

4.

Pravidelné atestace se nevztahují na:

- a) ředitele pracovišť, kteří jsou do funkce ustaveni na základě výběrového řízení a jejichž činnost je Radou pracoviště a Akademickou radou AV ČR hodnocena v jiných kontextech a termínech;
- b) hostující výzkumné pracovníky, kteří jsou zaměstnanci jiných domácích nebo zahraničních pracovišť;
- c) emeritní vědecké pracovníky EÚ;

5.

Hodnocení při atestacích provádí atestační komise (dále AK) jmenovaná ředitelem EÚ po projednání v Radě EÚ. AK je poradním orgánem ředitele EÚ. AK má nejméně pět členů, nejméně jedna třetina členů AK nesmí být zaměstnanci EÚ. Předsedu Atestační komise jmenuje ředitel EÚ ze členů AK. Členové AK jsou ve všech věcech jednání AK povinni dodržovat mlčenlivost. Složení AK se zveřejňuje Příkazem ředitele.

6.

AK jedná obvykle jedenkrát ročně, podle potřeby EÚ může být frekvence jejích zasedání vyšší. Atestační komisi svolává její předseda, zpravidla na podnět ředitele EÚ. Předseda AK řídí jednání AK. AK rozhoduje hlasováním. Jednání AK se účastní ředitel EÚ a vědecký tajemník EÚ. Zápis o jednání AK obsahující závěr AK (atestační protokol) je pořizován vědeckým tajemníkem EÚ nebo pověřeným členem AK pro každého atestovaného pracovníka zvlášť. Atestační protokol je ověřen a schválen (podepsán) předsedou AK. V odůvodněných případech může AK jednat distančně s využitím technických prostředků komunikace na dálku (telekonferenční či videokonferenční), příp. kombinací využití technických prostředků komunikace na dálku a prezenčního jednání.

7.

Při hodnocení činnosti pracovníků se AK řídí níže uvedenými rámcovými pravidly. AK hodnotí pracovníky zejména na základě oborových standardů, a to s přihlédnutím ke kapacitě věnované vědecké činnosti (výši úvazku). Kvalitu a rozsah vědecké činnosti AK posuzuje s přihlédnutím k délce vědecké kariéry, odborné specializaci a zařazení pracovníka podle Kariérního řádu AV ČR. AK nehodnotí organizační činnost pracovníka v EÚ a mimo ústav, ta je hodnocena přímo ředitelem EÚ. Při hodnocení vědecké činnosti pracovníků AK formuluje své závěry s přihlédnutím k vědní koncepci EÚ a ekonomickým možnostem EÚ, jež AK v případě potřeby upřesní ředitel EÚ. AK přihlíží zejména:

- a) ke kvalitě a rozsahu publikační činnosti pracovníků jakožto hlavnímu hodnotícímu kritériu. Minimální publikační činnost pracovníků s úvazkem 1,0 je stanovena na úrovni 2 výstupů Jimp, Jsc nebo Jost ve špičkových a respektovaných časopisech a 4 dalších publikačních výstupů v kalendářním roce. AK přihlíží při hodnocení kvantity výstupů k publikaci zvláště excelentních výstupů (zejména B a C) a též ke kritériím uvedeným v odst. 7 b) až h).
- Kategorizace výstupů se řídí aktuálně platnou Metodikou hodnocení;
- b) k vědeckým ohlasům publikací pracovníků (citovanost, recenze);
- c) k pedagogické činnosti pracovníků na vysokých školách. Zde se hodnotí především pravidelné přednáškové cykly, nikoli jednotlivé přednášky;

- d) ke grantové činnosti a úspěšnosti pracovníků v grantových soutěžích. Zde se hodnotí zejména výzkumné projekty vědeckých grantových agentur, na jejichž řešení se pracovník význačnou měrou podílí;
- e) k aktivní účasti na význačných mezinárodních konferencích;
- f) k popularizační činnosti;
- g) k dalším činnostem napomáhajícím zvyšovat vědeckou úroveň pracoviště;
- h) ke splnění úkolů a připomínek formulovaných AK při předchozí atestaci.

8.

Pracovník prochází atestací před vypršením platnosti jeho pracovní smlouvy. V případě pracovníků s pracovní smlouvou na dobu neurčitou prochází pracovník atestací v pravidelném intervalu 3 roky. Pracovník může projít atestací také na vlastní žádost. Dále může atestaci nařídit přímý nadřízený pracovníka nebo ředitel EÚ.

9.

Pracovníci jsou o termínu atestací informováni ředitelem EÚ s dostatečným předstihem, zpravidla dva měsíce před termínem konání atestací. Současně jsou pracovníci seznámeni s atestačními kritérii vyplývajícími z tohoto Atestačního řádu. K atestaci předkládají pracovníci, pokud není ředitelem EÚ určeno jinak, tyto materiály:

- a) strukturovaný odborný životopis;
- b) přehled publikační a další vědecké činnosti za období od poslední atestace;
- c) plán práce a publikační činnosti na 3 roky.

Pracovník je povinen uvedené materiály předložit nejpozději čtyři týdny před termínem atestací svému přímému nadřízenému, předsedovi AK a řediteli EÚ, jinak nebude do atestace zařazen se všemi z toho vyplývajícími důsledky. Přímý nadřízený vypracuje písemné hodnocení atestovaného pracovníka a předloží je předsedovi AK a řediteli EÚ, a to nejpozději dva týdny před termínem atestací. Hodnocení musí obsahovat návrhy na zařazení pracovníka do kvalifikačního stupně a pracovní smlouvu hodnoceného. Členové AK mají právo si materiály předložené pracovníky a hodnocení jejich přímého nadřízeného předem prostudovat. Předseda AK jim je zpřístupní nejpozději týden před zasedáním AK. Materiály jsou považovány za důvěrné.

10.

Vlastní atestaci provede AK formou jednání komise. Přímý nadřízený hodnoceného pracovníka může být přítomen. Hodnocený pracovník musí být přítomen, jestliže je k tomu vyzván ředitelem EÚ, předsedou AK nebo kterýmkoliv členem AK před započítáním jednání komise nebo v průběhu jednání komise. Výjimku z přítomnosti pracovníka může v odůvodněném případě udělit ředitel EÚ. Hodnocený pracovník má právo být přítomen na vlastní žádost. Hodlá-li pracovník právo být přítomen uplatnit, musí to písemně oznámit spolu s předložením materiálů k atestaci nejméně 4 týdny před atestací. Hodnocený pracovník může písemně požádat spolu s předložením materiálů k atestaci nejméně 4 týdny před atestací o provedení atestace formou veřejné oponentury. Ředitel EÚ žádosti pracovníka vyhová.

11.

AK může jednat i per rollam v případě, že s tímto způsobem atestace souhlasí atestovaný pracovník. Pokud pracovník nebude souhlasit s výsledkem atestace per rollam, bude atestován na nejbližším řádném zasedání AK. Na nejbližší řádné zasedání AK je atestace odložena též v případě, že se způsobem projednání per rollam nesouhlasí některý z členů AK, přímý nadřízený pracovníka nebo ředitel EÚ.

12.

Závěry AK (atestační protokol) a její doporučení řediteli pracoviště musí vedle vlastního stručného hodnocení vědecké činnosti pracovníka a doporučení k jeho dalšímu vědeckému vývoji a publikační činnosti obsahovat zejména tyto body:

- a) doporučení, zda s pracovníkem uzavřít nebo neuzavřít další pracovní právní vztah;
- b) v případě doporučení na uzavření pracovní právního vztahu, návrh na zařazení pracovníka do kvalifikačního stupně; kvalifikační stupeň může být ponechán, zvýšen nebo snížen;
- c) v případě doporučení na uzavření pracovní právního vztahu, návrh, zda má být pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou s doporučením délky jejího trvání;
- d) v případě doporučení na uzavření pracovní právního vztahu identifikaci případných nedostatků práce atestovaného pracovníka a konkrétní úkoly, které má pracovník splnit do dalšího atestačního řízení;
- e) u pracovníka se smlouvou na dobu neurčitou, který byl na základě atestace shledán nezpůsobilým, podá AK v zápisu z jednání (atestačním protokolu) návrh, aby ředitel EÚ ve smyslu ustanovení par. 52 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, písemně vyzval pracovníka k odstranění nedostatků v jeho práci. AK navrhne termín příští atestace, při které se posoudí, zda byly nedostatky odstraněny, či bude-li řediteli EÚ podán návrh ukončit s pracovníkem pracovní poměr.

13.

Pracovník musí být seznámen se zněním zápisu a závěrů AK (atestačního protokolu) a musí mu být dána možnost se k němu vyjádřit. Se zněním zápisu a závěrů AK (atestačního protokolu) musí být seznámen přímý nadřízený hodnoceného pracovníka. Nedojde-li ke shodě mezi stanovisky AK a hodnoceného pracovníka, budou písemně zpracované námitky a připomínky pracovníka připojeny k závěrům AK (atestačnímu protokolu) a spolu s nimi předloženy řediteli EÚ. Tyto materiály jsou pro ředitele EÚ podkladem k definitivnímu rozhodnutí. V případě přijetí rozhodnutí lišícího se od návrhu AK sdělí ředitel předsedovi AK, hodnocenému pracovníkovi a jeho přímému nadřízenému důvody pro takové rozhodnutí.

Tento Atestační řád byl schválen Radou EÚ dne 22. 5. 2018 a nabyl účinnosti dnem schválení. Novelizace tohoto volebního řádu byla schválena Radou EÚ dne 13. 9. 2021 a nabyla účinnosti dne 13. 9. 2021. Novelizace tohoto volebního řádu byla schválena Radou EÚ dne 17. 3. 2022 a nabývá účinnosti dnem schválení Radou EÚ.

PhDr. Jiří Woitsch, Ph.D.
ředitel EÚ