



PRAVIDLA PRO HODNOCENÍ výzkumných pracovníků Biologického centra AV ČR, v. v. i.		RULES FOR EVALUATION of the Biology Centre of the Czech Academy of Sciences Research Staff	
Číslo: S/17.2/2018		Number: S/17.2/2018	
Název subjektu: Biologické centrum AV ČR, v. v. i. IČO: 60077344		Entity name: Biology Centre of the Czech Academy of Sciences ID No.: 60077344	
Obsah: I. Úvodní ustanovení II. Kvalifikační stupně a tarifní mzdové třídy III. Přijímání VŠ pracovníků do pracovního poměru IV. Atestace výzkumných pracovníků 1. Obecná ustanovení 2. Atestační komise 3. Způsob práce atestační komise 4. Závěry atestační komise a jejich využití V. Kritéria pro zařazování výzkumných pracovníků do kvalifikačních stupňů 1. Obecná ustanovení 2. Hierarchie kritérií 3. Rámcová kritéria a vodítka pro práci Atestační komise VI. Závěrečná ustanovení		Table of Contents: I. Introductory Provisions II. Qualification Levels and Salary Tariff Classes III. Recruitment of University- Educated Workers IV. Research Staff Qualification Audits 1. General Provisions 2. Qualification Audit Committee 3. Qualification Audit Committee Procedures 4. Qualification Audit Committee Conclusions and their Application V. Criteria for Research Staff Assignment to Qualification Levels 1. General Provisions 2. Criteria Hierarchy 3. General Criteria and Guidelines for the Qualification Audit Committee VI. Final Provisions	
Zpracoval: Vladimír Košťál		Prepared by: Vladimír Košťál	
Platnost: dnem podpisu		Valid from: upon signing	
Účinnost: 1. 5. 2018		Effective from: 1. 5. 2018	
Poslední aktualizace: 1. 5. 2018		Last update: 1. 5. 2018	
Oznámení o účinnosti směrnice - adresáti: Všichni zaměstnanci BC prostřednictvím Intranetu BC		Notification of the Directive's effectiveness - recipients: All BC employees via the BC Intranet	



	Část I. Úvodní ustanovení	Section I Introductory provisions
1)	Hlavní činností Biologického centra AV ČR, v. v. i. (dále jen BC) je, podle Zřizovací listiny BC a podle Organizačního řádu BC, vědecký výzkum ve vyjmenovaných oborech biologických věd, další odborná a organizační činnost v těchto oborech a, ve spolupráci s vysokými školami, výchova vědeckých pracovníků.	The main activity of the Biology Centre of the Czech Academy of Sciences (hereafter referred to as the "BC") has been scientific research in selected fields of biological sciences, further professional and organizational activities and, in partnership with universities, education of research workers, as specified in the BC's Trust Deed and Organizational Rules.
2)	V zájmu dosažení cílů hlavní činnosti BC je nutné pravidelně hodnotit činnost výzkumných pracovníků BC.	In order to achieve the targets of the BC's main activity, it is essential that the activities/performance of the BC's research staff be evaluated on a regular basis.
3)	Tato Pravidla pro hodnocení výzkumných pracovníků Biologického centra AV ČR, v. v. i. (dále jen "Pravidla" slouží jako návod k hodnocení jejich vědecké, odborné a pedagogické činnosti, jež je podkladem pro jejich spravedlivé zařazení do kvalifikačních stupňů a s nimi souvisejících tarifních mzdových tříd (viz Část II Pravidel).	These Rules for the Evaluation of Biology Centre of the Czech Academy of Sciences Research Staff (hereafter referred to as the "Rules") provide guidelines on the evaluation of their scientific, professional and educational activities which form the basis for their assignment to one of the qualification levels and the associated salary tariff classes (see Section II hereunder).
4)	Činnost výzkumných pracovníků je hodnocena při jejich přijímání do pracovního poměru (viz Část III Pravidel) a při pravidelných atestacích (viz Část IV Pravidel).	The activities/performance of research workers are evaluated as part of their recruitment (see Section III hereunder) and periodic qualification audits (see Section IV hereunder).
5)	Výzkumní pracovníci BC jsou zařazováni do kvalifikačních stupňů na základě rámcových Kritérií pro zařazování výzkumných pracovníků do kvalifikačních stupňů (dále jen "Kritéria", viz Část V těchto Pravidel).	The BC's research staff are assigned to relevant qualification levels based on general Criteria for Research Staff Assignment to Qualification Levels (hereafter referred to as the "Criteria", see Section V of the Rules).
6)	Tato Pravidla vycházejí z Kariérního řádu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků Akademie věd ČR v platném znění (dále jen "Kariérní řád AV ČR"), který stanovuje kvalifikační stupně a jsou v souladu s ustanoveními Zákoníku práce (č. 262/2006 Sb.).	These Rules are based on the Career Structure of University-Educated Staff of the Czech Academy of Sciences, as amended (hereafter referred to as the "CAS Career Structure"), defining the qualification levels, and are in full compliance with the Labour Code (Act No. 262/2006 Coll.).
7)	Normou související s těmito pravidly je Mzdový předpis Biologického centra AV ČR, v. v. i. v platném znění (dále jen "Mzdový předpis"), který stanovuje podmínky pro poskytování a výši mzdy zaměstnanců BC a zejména upravuje tarifní mzdové třídy vysokoškolsky vzdělaných pracovníků.	The standard directly related to these Rules are the Salary Regulations of the Biology Centre of the CAS, as amended (hereafter referred to as the "Salary Regulations"), which define conditions for the provision and the amount of salary to be paid to BC employees and, in particular, regulate the established salary tariff classes applicable to university-educated staff.



	Část II Kvalifikační stupně a tarifní mzdové třídy	Section II Qualification Levels and Salary Tariff Classes
1)	Pro vysokoškolsky vzdělané pracovníky výzkumných útvarů BC platí tyto kvalifikační stupně a s nimi související tarifní mzdové třídy: a) kvalifikační stupeň 1, tarifní třída V1 (Odborný pracovník výzkumu a vývoje), pracovník s dokončeným vysokoškolským vzděláním, b) kvalifikační stupeň 2, tarifní třída V2 (Doktorand), pracovník, který se účastní doktorského studia, c) kvalifikační stupeň 3a, tarifní třída V3 (Postdoktorand), pracovník, který získal titul Ph.D. nebo jeho ekvivalent, d) kvalifikační stupeň 3b, tarifní třída V4 (Vědecký asistent), pracovník, který po uplynutí doby pěti let od získání akademického titulu Ph.D. není zařazen do stupně 4 nebo 5, e) kvalifikační stupeň 4, tarifní třída V5 (Vědecký pracovník), zkušený (samostatný) vědecký pracovník, f) kvalifikační stupeň 5, tarifní třída V6 (Vedoucí vědecký pracovník), vynikající (vedoucí) vědecký pracovník, g) speciální kategorií, podle článku IV Kariérního řádu AV ČR, je emeritní vědecký pracovník, kterého jmenuje předseda AV ČR na doporučení ředitele vědeckého útvaru BC (dále jen "ředitel VÚ", tedy vědeckého ústavu BC či ÚZOS BC, viz Část III., Článek 1, odst. 3 a 4, Organizačního řádu BC), projednané Radou BC, jako projev uznání celoživotní úspěšné práce pro pracovníka v důchodu.	BC university-educated employees in various research departments are subject to the following qualification levels and the associated salary tariff classes: a) Qualification Level 1, Tariff Class V1 (Research assistant), a worker with completed tertiary education, b) Qualification Level 2, Tariff Class V2 (Graduate student), a worker pursuing doctoral studies, c) Qualification Level 3a, Tariff Class V3 (Postdoctoral fellow), a worker in possession of a Ph.D. degree or its equivalent, d) Qualification Level 3b, Tariff Class V4 (Associate scientist), a worker that has not been assigned to level 4 or 5 within 5 years of receiving a Ph.D. degree, e) Qualification Level 4, Tariff Class V5 (Scientist), an experienced (independent) research worker, f) Qualification Level 5, Tariff Class V6 (Senior scientist), an outstanding (leading) research worker, g) A special category, defined in Art. IV of the CAS Career Structure is Emeritus Scientist, appointed by the CAS Chairman on the recommendation of the BC Research Department Director (hereafter referred to as "RD Director", i.e. the BC Research Institute or BC Special Purpose Units, see Section III, Article 1 (3,4) of the BC's Organizational Rules), reviewed by the BC Board, as a recognition of lifetime achievement accorded to retired workers.
2)	Pracovníci zařazení do kvalifikačních stupňů 3a až 5 (neboli do tarifních tříd V3 až V6) tvoří množinu "výzkumných pracovníků", jejichž postavení upravuje čl. 22, odst. 4, Přílohy Stanov AV ČR.	Workers assigned to 3a – 5 qualification levels (or tariff classes V3 to V6) constitute a group of "research workers", whose positions are defined by Art. 22 (4) of the Appendix to the CAS Statutes.
3)	Činnost výzkumných pracovníků je pravidelně, nejméně jednou za pět let, hodnocena při atestacích (čl. 23, odst. 1, Přílohy Stanov AV ČR).	Research staff performance is evaluated on a regular basis (at least once every five years) as part of their qualification audit (Art. 23 (1) of the Appendix to the CAS Statutes).

	Část III Přijímání VŠ pracovníků do pracovního poměru	Section III Recruitment of University-Educated Workers
1)	Přijímání vysokoškolsky vzdělaných pracovníků do výzkumných útvarů BC se děje na základě výběrového řízení, s výjimkou pracovníků přijímaných výhradně na dobu řešení grantového (nebo jiného) projektu, kde je výběrové řízení zastoupeno schvalovacím procesem projektu, ve kterém o přijetí pracovníka rozhodují ředitel VÚ, řešitel projektu a příslušná grantová agentura či jiný poskytovatel.	New university-educated research workers are recruited to BC research departments via a selection procedure; this does not apply to workers hired exclusively for the duration of a grant (or other) project, in which case the selection procedure is substituted by the project's approval process whereby each worker is hired jointly by the RD Director, the principal investigator and the relevant science foundation or another provider.
2)	Přijímací komise pro výběrové řízení je minimálně tříčlenná. Jedním jejím členem je vždy vedoucí laboratoře či oddělení, na které je daný pracovník přijímán. Další odborní členové jsou navrženi vědeckou radou ústavu BC, popřípadě ředitelem VÚ, a všichni jsou jmenováni ředitelem VÚ.	The admission committee for the selection procedure is composed of at least three members. One of its members is invariably the head of the laboratory or department for which the given worker is being recruited. The remaining members are proposed by the BC Council for Sciences, and/or the RD Director, and appointed by the RD Director.
3)	Na základě materiálů předložených uchazečem, popřípadě na základě osobního pohovoru, doporučí přijímací komise řediteli VÚ buď přijetí či nepřijetí pracovníka do pracovního poměru. Ředitel VÚ rozhodne o přijetí či nepřijetí pracovníka do pracovního poměru, zařadí pracovníka do kvalifikačního stupně a s ním související tarifní třídy a stanoví tarifní mzdu v rámci platného rozmezí (viz Mzdový předpis), případně stanoví nadtarifní složku mzdy. Toto zařazení pracovníka je platné až do následujícího atestačního řízení. Návrh na zařazení pracovníka do kvalifikačního stupně 5. (mzdová třída V6) musí ředitel VÚ nejprve předložit k vyjádření Koordinační komisi pro zařazování pracovníků pracovišť AV ČR do nejvyššího kvalifikačního stupně (čl. 22, odst. 3, Přílohy Stanov AV ČR).	Having reviewed all documentation submitted by the applicant and/or having personally interviewed the applicant, the admission committee recommends to the RD Director that the applicant be either offered or refused employment. The RD Director then makes the decision regarding the applicant's employment, assigns the worker to the relevant qualification level and tariff class, and determines the tariff salary within the applicable range (see the Salary Regulations), or specifies an above-tariff component of the salary. This assignment remains in force until the following qualification audit. Prior to assigning an employee to qualification level 5 (tariff class V6), the RD Director must seek the approval of the Coordination Committee for Ranking Employees of the CAS Institutes into the Highest Qualification Level (see Art. 22 (3) of the Appendix to the CAS Statutes).

	Část IV Atestace výzkumných pracovníků	Section IV Research Staff Qualification Audit
	Článek 1 Obecná ustanovení	Article 1 General Provisions
1)	Pravidelnou atestací je hodnocena činnost všech výzkumných pracovníků, a to vždy před uplynutím sjednané pracovní smlouvy, nejméně však s periodou jednou za pět let. Předmětem hodnocení je vědecká, odborná, pedagogická a organizační činnost pracovníka.	All research workers have their performance evaluated via periodic qualification audits completed prior to the expiration of the employment contract, but not less often than once every 5 years. The qualification audits focus on evaluating the worker's research, professional, educational and organizational activities.

2)	Atestace se nevztahují na: a) ředitele VÚ, b) hostující pracovníky, kteří jsou zaměstnanci jiných domácích nebo zahraničních pracovišť, c) emeritní vědecké pracovníky AV ČR (viz článek IV, Kariérního řádu AV ČR), d) výzkumné pracovníky – důchodce, pokud tak rozhodne ředitel VÚ.	Qualification audit requirements do not apply to: a) the RD Director, b) visiting professionals employed by other domestic or foreign institutes, c) CAS emeritus research staff (see Article IV of the CAS Career Structure), d) research workers – retirees - subject to approval by the RD Director.
	Článek 2 Atestační komise	Article 1 Qualification Audit Committee
1)	Atestaci provádí Atestační komise.	Qualification audits are conducted by the Qualification Audit Committee.
2)	Atestační komisi jmenuje ředitel vědeckého ústavu BC po projednání s vědeckou radou ústavu BC. Atestační komise je pětičlenná s následujícím složením: a) dva členové jsou pracovníky příslušného ústavu (účast ředitele ústavu v atestační komisi se nevylučuje), b) jeden člen je vědecký pracovník (zařazený jako V5 či V6) jiného vědeckého ústavu BC, c) dva členové jsou externí (nejsou zaměstnanci BC) a jsou předními odborníky v příslušném oboru, d) předseda komise je vybrán z dvojice vnitro-ústavních členů komise a jmenován ředitelem ústavu.	The Qualification Audit Committee is appointed by the BC Research Institute Director following consultation with the BC Council for Sciences. The Qualification Audit Committee is composed of five members in the following manner: a) two members are employees of the relevant institute (the Institute Director's membership in the Qualification Audit Committee is also acceptable), b) one member is a research worker (assigned to V5 or V6 tariff classes) of another BC science institute, c) two members are leading external (not BC employees) experts in the given subject field, d) the Qualification Audit Committee Chairman is selected out of intra-institute members of the committee and appointed by the Institute Director.
3)	Atestační komise jedná obvykle jedenkrát ročně, v případě potřeby častěji. Za vyhlášení termínů atestací odpovídá ředitel ústavu.	The Qualification Audit Committee usually holds sessions once a year or more often if required. The Institute Director is responsible for announcing the dates of qualification audits.
	Článek 3 Způsob práce atestační komise	Article 3 Qualification Audit Committee Procedures
1)	Atestační komise se řídí těmito Pravidly a sleduje při hodnocení rámcová Kritéria (podle části V těchto Pravidel).	The Qualification Audit Committee adheres to these Rules and adopts the general evaluation Criteria (in accordance with Section 5 of the Rules).
2)	Atestační komise si předem vyžádá od atestovaného pracovníka stručnou zprávu o jeho činnosti za uplynulé období a také nástin jeho záměrů pro další období.	The Qualification Audit Committee shall request the worker being audited to submit a brief report on his/her activities performed during the past period and an outline of his/her plans for the next period.
3)	Dále si komise vyžádá, popřípadě sama si vyhledá/zkontroluje: a) seznam publikací za uplynulé období, b) přehled citovanosti podle databáze WoS, c) seznam řešených grantových projektů, d) přehled další odborné, pedagogické a organizační činnosti.	Furthermore, the Qualification Audit Committee shall request and/or locate/review: a) the list of publications issued in the past period, b) the citation count based on the WoS database, c) the list of grant projects undertaken, d) an overview of other professional, educational and organizational activities.

4)	Od přímého nadřízeného atestovaného pracovníka si komise vyžádá vyjádření k odborné činnosti pracovníka včetně jeho návrhu na možné přeřazení pracovníka do jiného kvalifikačního stupně.	The Qualification Audit Committee shall request the immediate superior of the worker being audited to submit a statement concerning the auditee's professional activities, including the superior's proposal as to the worker's possible reassignment to a different qualification level.
5)	Jedním z podkladů je také tabulkový Přehled vědecké výkonnosti ústavů a pracovníků BC , který je dostupný na Intranetu BC a je každoročně aktualizován. Tento Přehled slouží k především k rámcovému porovnání dlouhodobé výkonnosti výzkumných pracovníků BC zařazených do jednotlivých kvalifikačních stupňů.	The reviewed documentation includes the annually updated tabular Summary of Research Performance of BC Institutes and Staff , available on the BC Intranet. This Summary primarily facilitates the general comparison of the long-term performance of BC research workers assigned to individual qualification levels.
6)	Komise provede vlastní atestaci formou jednání za přítomnosti atestovaného pracovníka.	The Qualification Audit Committee conducts the audits in the presence of a worker whose qualification has been audited.
7)	Atestace může proběhnout i bez přítomnosti hodnoceného pracovníka, pokud je tento dlouhodobě mimo ústav nebo z jiných závažných důvodů.	The qualification audit may take place even in the absence of said audited worker if he/she has long been away from the institute, or due to other serious reasons.
8)	Atestace se účastní přímý nadřízený hodnoceného pracovníka (či zástupce nadřízeného).	The qualification audit is attended by the immediate superior (or his/her deputy) of the worker being audited.
9)	Požádá-li hodnocený pracovník o to, aby jeho atestace proběhla formou veřejné oponentury je atestační komise povinna mu vyhovět (čl. 66 Stanov AV ČR).	Should the worker being audited request that the audit be conducted via independent (public) expert examination, the Qualification Audit Committee must accommodate such request (Art. 66 of the CAS Statutes).
	Článek 4 Závěry atestační komise a jejich využití	Article 4 Qualification Audit Committee Conclusions and their
1)	Komise zformuluje své závěry do Atestačního protokolu , který neprodleně předá řediteli VÚ.	The Qualification Audit Committee incorporates its conclusions into a Qualification Audit Report , which is to be immediately submitted to the RD Director.
2)	Forma Atestačního protokolu není pevně stanovena, ale protokol vždy obsahuje: a) stručný přehled výkonnosti a aktivit pracovníka za období od minulé atestace, b) stručné vyjádření nejbližších kariérních záměrů pracovníkem samotným, c) stručné slovní zhodnocení činnosti pracovníka komisí, d) návrh komise na zařazení do kvalifikačního stupně, popřípadě, e) návrhy podmínek a lhůt pro přeřazení mezi kvalifikačními stupni, popřípadě f) návrh na neprodloužení pracovního poměru s následkem jeho ukončení.	While the form of the Qualification Audit Report has not been specified, it must contain the following: a) a brief overview of the worker's performance and activities undertaken since the most recent qualification audit, b) a brief description of the most immediate career plans provided by the audited worker, c) a brief verbal evaluation of the worker's performance by the Committee, d) the Committee's proposed qualification level assignment, or e) proposed conditions and timeframes for a qualification level reassignment, or f) a proposal not to renew the employment contract resulting in its termination.

3)	Pokud komise shledá u pracovníka závažné nedostatky a jeho pracovní výkonnost nebude za hodnocené období odpovídat kritériím pro jeho současné zařazení do kvalifikačního stupně, komise doporučí řediteli, aby pracovníka písemně vyzval (ve smyslu ustanovení § 52, písm. f) Zákoníku práce) k odstranění nedostatků v jeho práci, a navrhne termín příští mimořádné atestace, při které bude posouzeno, zda byly nedostatky skutečně odstraněny.	If the Committee finds that the worker's performance is seriously deficient or that it fails to meet the criteria set for the current qualification level, the Committee will instruct the Director to invite the worker in writing (pursuant to Par. 52 (f) of the Labour Code) to remedy the deficiencies in his/her work performance and will propose a date for the next special qualification audit to determine whether the deficiencies have been remedied as required.
4)	Budou-li u hodnoceného pracovníka i nadále shledávány závažné nedostatky, komise navrhne jeho přeřazení do nižšího kvalifikačního stupně, případně neprodloužení pracovního poměru s následkem jeho ukončení (v souladu s § 46, odst. (1), písm. e) Zákoníku práce).	If the audited worker continues to be found deficient in terms of his/her performance, the Committee will recommend his/her reassignment to a lower qualification level or that his/her employment contract not be renewed (pursuant to Par. 46 (1) (e) of the Labour Code).
5)	Hodnocený pracovník musí být seznámen s návrhem přesného znění Atestačního protokolu a musí mu být dána možnost se k němu vyjádřit. V případě neshody stanovisek budou námitky hodnoceného v písemné formě připojeny k Atestačnímu protokolu.	The audited worker must be familiarized with the exact wording of the Qualification Audit Report and be allowed to contest it. Should the opinions of the Committee and the audited worker differ, the audited worker's objections will be attached to the Qualification Audit Report in writing.
6)	Konečné rozhodnutí o pracovní smlouvě, zařazení pracovníka do kvalifikačního stupně a stanovení mzdy je v rámci platných předpisů plně v kompetenci ředitele ústavu. Návrh na zařazení pracovníka do kvalifikačního stupně 5 (třída V6) předkládá ředitel BC na návrh ředitele daného ústavu nejprve k posouzení Koordinační komisi pro zařazování pracovníků pracovišť AV ČR.	The final decision regarding the employment contract, the worker's assignment to the qualification level and the determination of salary within the scope of applicable regulations is fully under the purview of the Institute Director. Based on a recommendation of the relevant Institute Director, any proposal of worker assignment to qualification level 5 (tariff class V6) will first be submitted by the BC Director to the Coordination Committee for Ranking Employees of the CAS Institutes for review.

	Část V Kritéria pro zařazování výzkumných pracovníků do kvalifikačních stupňů	Section v Criteria for Research Staff Assignment to Qualification Levels
	Článek 1 Obecná ustanovení	Article 1 General Provisions
1)	Tato Kritéria jsou pouze rámcová, tzn. že jejich striktní naplnění není ani nutnou podmínkou ani dostatečným důvodem pro přeřazení z jednoho stupně do jiného. O zařazení rozhoduje ředitel VÚ na základě doporučení atestační komise, která provede celkové komplexní posouzení dosavadní výkonnosti a kariérní perspektivy pracovníka.	These Criteria are only general in that their strict observance is neither a necessary condition nor a sufficient reason for reassignment from one qualification level to another. The RD Director decides on each assignment based on recommendations of the Qualification Audit Committee which carries out a comprehensive evaluation of the employee's actual performance and career prospects.
2)	Pracovníka lze na základě konfrontace jeho výkonnosti s rámcovými Kritérii přeřadit jak do vyššího, tak do nižšího kvalifikačního stupně (viz Příloha: Diagram kvalifikačního postupu).	Each worker may be reassigned to a higher or lower qualification level based on comparison of the worker's performance with the general Criteria (see the Appendix: Qualification Advancement Chart).

3)	Atestační komise navrhuje pouze zařazení či přeřazení pracovníka do kvalifikačního stupně, popřípadě lhůty a podmínky pro přeřazení, popřípadě neprodloužení pracovního poměru s následkem jeho ukončení. Ostatní nástroje motivace pracovní výkonnosti pracovníka (konkrétní výše tarifní mzdy v rámci rozpětí, nadtarifní složky mzdy, odměny, výše pracovního úvazku, délka pracovní smlouvy na dobu určitou v rámci možností daných platnou legislativou) jsou plně na rozhodnutí ředitele ústavu.	The Qualification Audit Committee only proposes the worker's qualification level assignment and/or reassignment, or the dates and conditions of reassignment, or the termination of the worker's employment contract as a result of its non-renewal. All other incentives aimed at improving work performance (the particular amount of the tariff salary within the available range, above-tariff salary components, bonuses, the amount of working hours, duration of the fixed-term contract in accordance with applicable statutory regulations) are implemented at the Institute Director's discretion.
	Článek 2 Hierarchie kritérií	Article 2 Criteria Hierarchy
1)	Hlavními kritérii jsou, v souladu s hlavními cíli činnosti BC dle Zřizovací listiny BC a Organizačního řádu BC, v pořadí podle důležitosti: a) zveřejněné výsledky vlastní badatelské práce za období od minulé atestace, zejména: i. články v časopisech registrovaných v databázi WoS, ii. monografie a kapitoly v knihách v anglickém jazyce, b) ohlasy vědecké práce, zejména: i. počty citací registrované v databázi WoS, ii. Hirschův index, c) patenty a licence (mezinárodní i národní), d) grantová úspěšnost u mezinárodních i národních poskytovatelů.	Primary criteria , listed in the order of importance and in accordance with the main objectives of the BC's activities as defined in the BC's Trust Deed and Organizational Rules, include the following: a) published results of research work completed since the previous qualification audit, especially: i. articles in journals registered in the WoS database, ii. monographs and book chapters published in English, b) research work responses and reactions, especially: i. the number of citations registered in the WoS database, ii. the Hirsch index, c) patents and licenses (both national and international), d) the grant success rate with respect to both national and international providers.
2)	Vedlejšími kritérii jsou, bez určení pořadí důležitosti: a) pedagogická činnost související s výzkumnou činností (zejména vedení doktorských a studentských prací), b) další aplikační výstupy (metodiky, mapy a jiné výstupy; mezinárodní i národní), c) vědecká ocenění a prestižní funkce, d) popularizační práce, e) organizační práce, f) administrativní funkce, g) další aktivity specifické pro daný ústav.	Secondary criteria , irrespective of their importance, include: a) educational activities related to research work (especially doctoral and student thesis supervision), b) other application outputs (methodologies, maps and other outputs; both national and international), c) science awards and prestigious appointments, d) popularizing work/articles, e) organizational work, f) administrative functions, g) other activities specific to the given institute
	Článek 3 Rámcová kritéria a vodítka pro práci Atestační komise (Z důvodů jednoduchosti a přehlednosti jsou pro označení kvalifikačních stupňů v Článku 3 použity kódy tarifních mzdových tříd)	Article 3 General Criteria and Guidelines for the Qualification Audit Committee (For simplicity and clarity reasons, the qualification levels listed in Article 3 have been designated using the tariff class codes)

1)	Postdoktorand (V3): a) získal titul Ph.D. nebo jeho ekvivalent, b) pracuje obvykle pod vedením zkušených vědeckých pracovníků, c) obvykle absolvuje dlouhodobý zahraniční pobyt, d) publikuje výsledky své práce jak samostatně, tak i v rámci pracovního týmu, e) podává vlastní projektové návrhy, f) v této kategorii může být pracovník zařazen nejdéle po dobu 5 let od získání titulu Ph.D., poté je na základě atestace buď přeřazen do třídy V4 nebo V5, případně do třídy V1 (tedy vyřazen ze skupiny Výzkumných pracovníků), případně atestační komise navrhne ukončení pracovního poměru na BC.	Postdoctoral fellow (V3): a) received a Ph.D. title or its equivalent, b) usually works under the supervision of experienced scientists, c) usually commits to a long-term placement abroad, d) publishes his/her work results both independently and as part of a research team, e) submits his/her own project proposals, f) the employee can be assigned to this category for a maximum of 5 years after receiving the Ph.D. title; at the end of this period a qualification audit is conducted to determine whether the employee is to be reassigned to class V4, V5 or even V1 (i.e. removed from the Research Staff category), or the Qualification Audit Committee may propose termination of employment with the BC.
2)	Vědecký asistent (V4): a) pracuje částečně samostatně a částečně pod vedením zkušených vědeckých pracovníků, b) nedosahuje parametrů pro stupeň V5, c) publikuje výsledky své práce jak samostatně, tak i v rámci pracovního týmu, d) podává vlastní projektové návrhy a/nebo je členem projektového týmu, kde zajišťuje specializovanou, vysoce kvalifikovanou expertízu (samostatně vykonává technicky náročné úkoly, obsluhuje vědecké přístroje, zpracovává vzorky materiálu, získává základní vědecká data a vyhodnocuje je pomocí statistických a jiných metod), e) předpokladem pro setrvání ve třídě V4 je pravidelné spoluautorství na publikacích s IF, f) v případě dlouhodobého neplnění těchto kritérií navrhne atestační komise přeřazení pracovníka do třídy V1, případně ukončení pracovního poměru na BC.	Associate scientist (V4): a) works partly independently and partly under the supervision of experienced scientists, b) does not meet the criteria required for class V5, c) publishes his/her work results both independently and as part of a research team, d) submits his/her own project proposals and/or is a member of a project team where he/she conducts specialized, highly qualified work (independently carries out technically challenging tasks, operates research instruments, processes material samples, obtains basic research data and evaluates them using statistical and other methods), e) the prerequisite for remaining assigned to class V4 is regular co-authorship of publications with IF, f) in the event of long-term non-compliance with these criteria, the Qualification Audit Committee recommends the employee's reassignment to Class V1 or termination of employment at the BC.

3)	Vědecký pracovník (V5): a) samostatně formuluje vědecké hypotézy a cíle výzkumu, b) podává vlastní projektové návrhy a získává pro ně podporu od poskytovatelů, c) pravidelně publikuje výsledky své činnosti v časopisech s IF (a jinde), d) jeho vědecká práce nachází ohlas ve vědecké komunitě, e) zpravidla se účastní vědecké výchovy ve spolupráci s VŠ, f) jeho Hirschův index zpravidla přesahuje hodnotu 10, g) předpokladem pro setrvání ve stupni V5 je průměrná roční produkce alespoň 1 publikace v časopisech s IF (v roli prvního či korespondujícího autora), v případě dlouhodobého neplnění těchto kritérií navrhne atestační komise přeřazení pracovníka do třídy V4, případně ukončení pracovního poměru na BC.	Researcher (V5): a) independently formulates scientific hypotheses and research goals, b) submits his/her own project proposals and receives support for them from providers, c) regularly publishes his/her results in journals with IF (and elsewhere), d) his/her research work impacts the scientific community, e) usually participates in scientific education in cooperation with universities, f) his/her Hirsch index generally exceeds 10, g) the precondition for remaining in the V5 level is the average annual production of at least 1 publication in a journal with IF (as first or corresponding author), in the event of long-term non-compliance with these criteria,, the Qualification Audit Committee recommends the employee's reassignment to Class V4 or termination of employment at the BC.
4)	Vedoucí vědecký pracovník (V6): a) je vůdčí, mezinárodně uznávanou osobností ve svém oboru, spoluurčuje daný vědecký směr, b) vede výzkumný tým, který pravidelně řeší domácí i mezinárodní grantové projekty, c) pravidelně publikuje, a to i v prestižních časopisech svého oboru, popřípadě ve významných obecněji zaměřených časopisech, d) jeho vědecká práce má značný ohlas ve vědecké komunitě, je zpravidla zván k přednáškám na zahraniční konference a instituce, bývá členem redakčních rad odborných časopisů a/nebo funkcionářem odborných společností. obvykle získává různá	Senior scientist (V6): a) is a leading, internationally recognized figure in his/her discipline, jointly determines the given research direction, b) heads a research team which undertakes both domestic and international grant projects on a regular basis, c) regularly contributes articles to both prestigious journals in his/her discipline and major, more generally-oriented journals, d) his/her research work gains broad acceptance in the academic community; often receives invitations to international conferences and institutes; is a member of editorial boards of academic journals and/or a functionary in academic associations; usually receives awards for his/her work,

	Část VI. Závěrečná ustanovení	Section VI Final Provisions
1)	Tato pravidla byla schválena Radou BC dne 11. 4. 2018 a nabývají účinnosti dnem 1. S. 2018.	These Rules were approved by the BC Board on 11 April 2018 and came into effect on 1 May 2018.

V Českých Budějovicích dne 11. 4. 2018



Prof. Ing. Vladimír Košťál, CSc.

předseda Rady BC AV ČR, v. v. i.

In České Budějovice, on 11 April 2018



Prof. Ing. Vladimír Košťál, CSc.

Chairman of the BC Board of the CAS



Příloha: Diagram kvalifikačního postupu

Appendix: Qualification Advancement Chart

