



SMĚRNICE REKTORA Č. 5/2019

KARIÉRNÍ ŘÁD UNIVERZITY J. E. PURKYNĚ V ÚSTÍ NAD LABEM

SMĚRNICE PRO UJEP

Platná od: 17. 12. 2019
Účinná od: 1. 1. 2020
Zpracoval/a: doc. RNDr. Martin Balej, Ph.D.
RNDr. Alena Chvátalová, Ph.D.
Ruší: Směrnici rektora č. 10/2016
ze dne 4. 11. 2016

doc. RNDr. Martin Balej, Ph.D., rektor

ČÁST I. KARIÉRNÍ ŘÁD AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ

Čl. 1 Úvodní ustanovení

Tato část směrnice platí pro zaměstnance Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem (dále jen „UJEP“), kteří jsou akademickými pracovníky podle § 70 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“), s výjimkou vědeckých, výzkumných a vývojových pracovníků, vykonávajících jak pedagogickou, tak tvůrčí činnost.

Čl. 2 Kariérní řád akademických pracovníků

1. Kariérní řád akademických pracovníků upravuje předpoklady, požadavky a podmínky pro profesní růst a kvalifikační postup (dále jen „kariérní růst“) akademických pracovníků a systém jeho podpory ze strany UJEP jako zaměstnavatele.
2. Kariérní řád akademických pracovníků je nástrojem personálního řízení a stimulace akademických pracovníků, na jehož základě akademický pracovník postupuje ve své profesní kariéře. Tento řád je založen na principu otevřenosti, nediskriminace a rovných příležitostí.
3. Kariérním řádem akademických pracovníků nejsou dotčeny kompetence orgánů fakult v oblasti pracovněprávních vztahů stanovené Statutem UJEP a Organizačním řádem UJEP, které vycházejí z § 24 zákona.

Čl. 3 Akademičtí pracovníci

1. Akademičtí pracovníci jsou povinni dbát dobrého jména UJEP, vykonávat jak činnost pedagogickou, tak činnost tvůrčí (ve smyslu § 2 odst. 4 zákona činnost vědeckou, výzkumnou, vývojovou, inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost) a prohlubovat si svoji kvalifikaci potřebnou k výkonu sjednané práce.
2. V návaznosti na Pracovní řád zaměstnanců UJEP se akademičtí pracovníci pro účely Kariérního řádu akademických pracovníků dělí na tyto kategorie: profesoři, docenti, mimořádní profesoři, odborní asistenti, asistenti a lektori.
3. Pracovní místa akademických pracovníků jsou obsazována na základě výběrového řízení konaného v souladu s § 77 zákona a Řádem výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků UJEP, který je vnitřním předpisem UJEP.
4. O zařazení konkrétního akademického pracovníka do kategorie podle odst. 2 rozhoduje zaměstnanec oprávněný rozhodovat v pracovněprávních vztazích, a to v souladu s rámcovou pracovní náplní danou Pracovním řádem zaměstnanců UJEP a v souladu s kvalifikačními předpoklady obsaženými ve Vnitřním mzdovém předpisu UJEP.

Čl. 3a Akademičtí pracovníci - doktorandi

1. Každý akademický pracovník, který je doktorand, má svého školitele, pod jehož vedením postupuje v doktorském studiu.

2. Práva a povinnosti školitele jsou vymezeny vnitřními předpisy a vnitřními normami vysoké školy, na které je doktorand zapsán do studia. Pokud je doktorand zapsán do studia na UJEP, jsou práva a povinnosti jeho školitele vymezeny Studijním a zkušebním řádem pro studium v doktorských studijních programech UJEP, popřípadě studijním a zkušebním řádem pro studium v doktorských studijních programech příslušné fakulty, pokud je tento řád jejím vnitřním předpisem.

Čl. 4

Kariérní růst akademických pracovníků

1. Kariérní růst akademických pracovníků je dosahován na základě jejich osobního profesního rozvoje a zvyšování kvalifikace.
2. UJEP a fakulty UJEP vytvářejí předpoklady a podmínky pro kariérní růst akademických pracovníků prostřednictvím plánování personálního rozvoje fakult, jakož i prostřednictvím plánování kariérního růstu jednotlivých akademických pracovníků.

Čl. 5

Podpora kariérního růstu akademických pracovníků

1. Přímoú podporu vedoucí ke kariérnímu růstu akademických pracovníků realizuje UJEP a její fakulty zejména prostřednictvím:
 - a) podpory postdoktorandů a dalších akademických pracovníků připravujících se k podání návrhu na zahájení habilitačního řízení a akademických pracovníků připravujících se k podání návrhu na zahájení řízení ke jmenování profesorem umožněním jejich tvůrčího volna nebo zahraničních odborných stáží,
 - b) podpory doktorandů, kteří jsou zapsáni do studia na UJEP, stanovením jejich školitele,
 - c) podpory účasti akademických pracovníků na odborných akcích národní a mezinárodní úrovně přispívajících ke zvyšování jejich odbornosti v daném oboru,
 - d) podpory účasti akademických pracovníků na výukových pobytech a stážích realizovaných v rámci programů zahraničních mobilit,
 - e) podpory systematického vzdělávání akademických pracovníků v oblasti organizace a řízení výzkumu a výzkumných projektů - vzdělávání probíhajícího formou vzdělávacích celků nebo jednotlivých kurzů v rámci interního vzdělávání nebo mimo UJEP,
 - f) podpory vzdělávání akademických pracovníků v oblastech prezentačních, komunikačních a organizačních dovedností, informačních technologií aj. a organizováním interního vzdělávání s touto tematikou,
 - g) vytváření zázemí pro tvůrčí práci akademických pracovníků, zejména zajištěním harmonizace a vyváženosti jejich pedagogické a tvůrčí činnosti a ostatních s nimi souvisejících činností.
2. Náležitosti tvůrčího volna akademických pracovníků se řídí § 76 zákona. Poskytování tvůrčího volna podle odst. 1 písm. a) je podporováno zejména u akademických pracovníků v závěrečné fázi přípravy podání návrhu na zahájení habilitačního řízení nebo řízení ke jmenování profesorem, a to prostřednictvím
 - a) každoročního financování části tvůrčího volna na úrovni UJEP z prostředků univerzitních rozvojových projektů,
 - b) financování tvůrčího volna na úrovni fakulty UJEP podle jejích vnitřních norem.

3. Nepřímá podpora kariérního růstu akademických pracovníků je založena zejména na možnostech, ke kterým patří:
 - a) úprava pracovních podmínek postdoktorandů a dalších akademických pracovníků, kteří dokončují přípravu podkladů pro podání návrhu na zahájení habilitačního řízení, a akademických pracovníků, kteří dokončují přípravu podkladů pro podání návrhu na zahájení řízení ke jmenování profesorem,
 - b) úprava pracovních podmínek akademických pracovníků po návratu z rodičovské dovolené podporující rychlejší zapojení, resp. opětovné zapojení do tvůrčích týmů UJEP a jejích fakult,
 - c) úprava pracovních podmínek akademických pracovníků, u nichž dochází nebo by mohlo dojít ke stagnaci kariérního růstu vyplývající z objektivních vnějších omezení, daných zejména dlouhodobě neuspokojivým zdravotním stavem nebo nutnou péčí o nejbližší rodinné příslušníky,
 - d) úprava pracovních podmínek akademických pracovníků, u nichž dochází nebo by mohlo dojít ke stagnaci kariérního růstu vyplývající z objektivních vnitřních omezení, daných zejména dlouhodobě nevyváženou strukturou pracovní činnosti (například nadměrný rozsah výuky vyplývající z potřeb pracoviště nebo zátěž spojená s vedoucí či akademickou funkcí),
 - e) úprava pracovních podmínek akademických pracovníků se smyslovým a pohybovým postižením,
 - f) postupné budování sociálního zázemí v prostorách UJEP a jejích fakult pro pracovníky s dětmi předškolního věku (s cílem harmonizace rodinného a pracovního života zaměstnaných rodičů s dětmi).
4. O úpravě pracovních podmínek podle odst. 3 písm. a) až d) rozhoduje vedoucí zaměstnanec příslušné fakulty UJEP, popřípadě jím pověřený zaměstnanec na základě žádosti akademického pracovníka a po posouzení aktuálních možností konkrétního pracoviště zabezpečit výuku a případně také tvůrčí činnost v daném období.
5. Podrobnosti k další podpoře doktorandů a postdoktorandů upravuje vnitřní norma prorektora pro vědu.

Čl. 6

Kariérní plán akademického pracovníka

1. Kariérní plán akademického pracovníka vychází z plánu personálního rozvoje fakulty a vyjadřuje požadavky UJEP jako zaměstnavatele na odborný rozvoj daného zaměstnance s přihlédnutím k výši jeho pracovního úvazku a objektivním vnějším nebo vnitřním omezením, zejména omezením specifikovaným v čl. 5 odst. 3 písm. b) až e), a to ve výhledu na dobu 5 let, nebo, jde-li o akademického pracovníka s pracovní smlouvou uzavřenou na dobu kratší než 5 let, ve výhledu na dobu trvání této pracovní smlouvy.
2. Kariérní plán akademického pracovníka obsahuje zejména:
 - a) současné pracovní zařazení pracovníka, včetně informace o případném zastávání pozice garanta studijního programu nebo školitele doktorandů zapsaných na UJEP,
 - b) současnou kvalifikaci pracovníka,
 - c) požadovanou kvalifikaci pracovníka,

- d) plánované kroky směřující k dosažení požadované kvalifikace, včetně plánovaných zahraničních mobilit¹,
 - e) plánované pracovní výsledky, včetně výsledků tvůrčí činnosti,
 - f) jméno školitele, je-li akademický pracovník doktorand,
 - g) další podmínky kariérního růstu ve smyslu čl. 5,
 - h) stanovisko pracovníka a vedoucího pracoviště k výši tarifní složky mzdy i osobního ohodnocení pracovníka.
3. Návrh kariérního plánu akademického pracovníka zpracovává a s akademickým pracovníkem projednává vedoucí pracoviště, nebo, jde-li o kariérní plán vedoucího pracoviště nebo proděkana fakulty, děkan.
 4. Po projednání návrhu podle odst. 3 je akademickému pracovníkovi vedoucím pracoviště, nebo děkanem, stanoven závazný kariérní plán, který se na dobu uvedenou v odst. 1 stává součástí jeho pracovní náplně. Převzetí pracovní náplně obsahující závazný kariérní plán akademického pracovníka stvrzuje akademický pracovník svým podpisem.
 5. Pracovní náplň obsahující závazný kariérní plán akademického pracovníka je uložena v osobním spisu akademického pracovníka na zaměstnaneckém odboru UJEP.

Čl. 7

Hodnocení plnění kariérního plánu akademického pracovníka

1. Hodnocení plnění kariérního plánu akademického pracovníka probíhá podle kritérií stanovených směrnicí děkana Pravidla pro hodnocení pracovníků (dále jen „směrnice děkana“). Pro toto hodnocení může vedoucí pracoviště, nebo děkan využít také informační systém HAP².
2. Směrnice děkana musí obsahovat kvantitativní i kvalitativní výkonové ukazatele pro transparentní hodnocení pedagogické, tvůrčí a ostatních s nimi souvisejících činností, a to pro jednotlivé kategorie akademických pracovníků podle čl. 3 odst. 2. Kritériem hodnocení akademických pracovníků je vždy také jejich zahraniční mobilita.
3. Při hodnocení plnění kariérního plánu akademického pracovníka musí být současně brána v potaz výše pracovního úvazku a objektivní vnější či vnitřní omezení, zejména omezení specifikovaná v čl. 5 odst. 3 písm. b) až e), která v hodnoceném období mohla způsobit stagnaci kariérního růstu akademického pracovníka.
4. Pokud je akademický pracovník doktorandem, pak se na hodnocení plnění jeho kariérního plánu podílí i jeho školitel a potažmo i oborová rada, která projednává roční hodnocení doktoranda vypracované školitelem. Hodnocení plnění kariérního plánu doktoranda se pak opírá i o zpětnou vazbu, kterou vedoucí pracoviště, nebo děkan získá od školitele prostřednictvím oborové rady.
5. Pokud je akademický pracovník školitelem na UJEP, pak se na hodnocení jeho činnosti školitele podílí i jeho doktorandi a garant doktorského studijního programu, který zodpovídá za pravidelné hodnocení kvality jeho uskutečňování. Hodnocení plnění kariérního plánu školitele se pak opírá i o zpětnou vazbu, kterou vedoucí pracoviště, nebo děkan získá od doktorandů prostřednictvím garanta doktorského studijního programu.

¹ výukový pobyt či stáž na zahraniční instituci, případně též badatelský pobyt v zahraničí v délce alespoň jednoho týdne

² informační systém poskytující podklady pro hodnocení akademických pracovníků

6. Plnění plánovaných kroků směřujících k dosažení požadované kvalifikace, včetně plánovaných zahraničních mobilit, a plnění plánovaných pracovních výsledků, včetně výsledků tvůrčí činnosti akademického pracovníka ověřuje a s akademickým pracovníkem projednává vedoucí pracoviště, nebo, jde-li o vedoucího pracoviště nebo proděkana fakulty, děkan.
7. Periodicitu hodnocení plnění kariérních plánů akademických pracovníků stanoví směrnice děkana, a to tak, aby byly zajištěny tyto minimální požadavky na četnost hodnocení:
 - a) hodnocení plnění kariérního plánu akademického pracovníka musí být provedeno vždy při prodlužování jeho pracovní smlouvy,
 - b) jde-li o akademického pracovníka s pracovní smlouvou na dobu delší než 5 let, nebo jde-li o akademického pracovníka s pracovní smlouvou na dobu neurčitou, musí být hodnocení plnění jeho kariérního plánu provedeno alespoň jednou za 5 let,
 - c) od hodnocení plnění kariérního plánu akademického pracovníka může být upuštěno, pokud akademickému pracovníkovi nebude pracovní smlouva dále prodloužena.
8. Hodnocení plnění kariérního plánu akademického pracovníka může být provedeno též ad hoc na žádost akademického pracovníka nebo z rozhodnutí vedoucího pracoviště, nebo děkana.
9. O projednání plnění kariérního plánu s akademickým pracovníkem je pořizován písemný záznam, ve kterém vedoucí pracoviště, nebo děkan, uvede závěr o zjištěném plnění kariérního plánu akademického pracovníka a stanoví termíny k odstranění případných nedostatků. Akademický pracovník má právo do záznamu z hodnocení uvést, zda se závěrem hodnocení souhlasí či nesouhlasí a z jakých důvodů.
10. Na výsledek hodnocení plnění kariérního plánu akademického pracovníka musí být navázáno mzdové ohodnocení akademického pracovníka, a to složka tarifní nebo nadtarifní (osobní ohodnocení).
11. Výsledky hodnocení jsou podkladem pro formulaci nového kariérního plánu akademického pracovníka podle čl. 6.
12. V termínu stanoveném směrnicí děkana je vedoucí pracoviště povinen předat děkanovi písemnou zprávu o výsledcích hodnocení plnění kariérních plánů hodnocených akademických pracovníků, na jejímž základě je děkan oprávněn přijmout neprodleně příslušná opatření, k nimž u každého jednotlivého pracovníka patří zejména:
 - a) úprava tarifní nebo nadtarifní část mzdy,
 - b) přeřazení na jinou akademickou pozici odpovídající dosaženým pracovním výsledkům a s tím spojená úprava tarifní složky mzdy a osobního ohodnocení,
 - c) výpověď (pokud již na základě předchozího hodnocení došlo k přeřazení na nižší akademickou pozici).
13. Pro opatření přijímaná děkanem na základě výsledku hodnocení plnění kariérního plánu vedoucího pracoviště nebo proděkana platí odst. 12 obdobně.

14. Ustanovení čl. 6 a 7 se netýkají pracovních poměrů sjednávaných výhradně v souvislosti s projekty, kde jsou pracovní poměry sjednávány, resp. prodlužovány nejdéle na dobu trvání projektu.
15. Děkan fakulty může zakotvením do směrnice děkana stanovit další výjimky z ustanovení čl. 6 a 7, a to v případech, kdy by postup podle těchto ustanovení shledal neúčelným (např. u odborníků z praxe, nebo u akademických pracovníků s nízkým částečným úvazkem).

ČÁST II. KARIÉRNÍ ŘÁD VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ

Čl. 8 Základní ustanovení

Tato část směrnice platí pro zaměstnance UJEP, kteří jsou vědeckými, výzkumnými a vývojovými pracovníky splňujícími pojmové znaky akademického pracovníka podle § 70 zákona, jakož i pro ostatní vědecké, výzkumné a vývojové pracovníky zaměstnané na UJEP.

Čl. 9 Kariérní řád výzkumných pracovníků

1. Kariérní řád výzkumných pracovníků upravuje předpoklady, požadavky a podmínky pro profesní rozvoj výzkumných pracovníků a systém jeho podpory ze strany UJEP jako zaměstnavatele.
2. Kariérní řád výzkumných pracovníků je nástrojem personálního řízení výzkumných pracovníků, který je založen na principu otevřenosti, nediskriminace a rovných příležitostí.
3. Kariérním řádem výzkumných pracovníků nejsou dotčeny kompetence orgánů fakult v oblasti pracovníprávních vztahů stanovené Statutem UJEP a Organizačním řádem UJEP, které vycházejí z § 24 zákona.

Čl. 10 Výzkumní pracovníci

1. Výzkumní pracovníci se pro účely Kariérního řádu výzkumných pracovníků dělí na
 - a) začínající výzkumné pracovníky, kteří jsou ve výzkumné praxi s plným pracovním úvazkem po dobu kratší než 4 roky,
 - b) zkušené výzkumné pracovníky, kteří jsou ve výzkumné praxi s plným pracovním úvazkem po dobu minimálně 4 let.
2. Každý začínající výzkumný pracovník má svého mentora, který působí jako jeho uvádějící zaměstnanec.
3. Mentorem začínajícího výzkumného pracovníka je vždy zkušený výzkumný pracovník. Pokud je začínající výzkumný pracovník doktorandem, plní roli mentora jeho školitel.
4. Pro práva a povinnosti školitele platí čl. 3a odst. 2. Pro práva a povinnosti mentora, který není v pozici školitele, platí čl. 3a odst. 2 přiměřeně.
5. Podrobnosti k vedení začínajících výzkumných pracovníků jejich mentorem upravuje vnitřní norma prorektora pro vědu.

Čl. 11

Podpora profesního rozvoje výzkumných pracovníků

1. Přímoú podporu vedoucí k profesnímu rozvoji výzkumných pracovníků realizuje UJEP a její fakulty zejména prostřednictvím
 - a) podpory začínajících výzkumných pracovníků, kteří jsou zapsáni do doktorského studia na UJEP, stanovením jejich školitele,
 - b) podpory ostatních začínajících výzkumných pracovníků stanovením jejich mentora.
2. Pro další formy přímé a nepřímé podpory profesního rozvoje výzkumných pracovníků se použijí ustanovení čl. 5 odst. 1 a 2 přiměřeně a ustanovení čl. 5 odst. 3 a 4 obdobně.

Čl. 12

Kariérní plán výzkumného pracovníka a hodnocení jeho plnění

1. Kariérní plán výzkumného pracovníka obsahuje zejména:
 - a) současné pracovní zařazení výzkumného pracovníka, včetně informace o případném zastávání pozice školitele nebo mentora začínajícího výzkumného pracovníka,
 - b) jméno školitele, jde-li o začínajícího výzkumného pracovníka, který je doktorandem,
 - c) jméno mentora, jde-li o začínajícího výzkumného pracovníka, na kterého se nevztahuje písm. b).
2. Pro další náležitosti kariérního plánu výzkumného pracovníka, pro podmínky jeho zpracování, projednání a stanovení a pro hodnocení jeho plnění se použijí ustanovení čl. 6 odst. 2 až 5 a čl. 7 přiměřeně.
3. Pro hodnocení plnění kariérního plánu začínajícího výzkumného pracovníka současně platí, že i když není doktorandem, podílí se na hodnocení plnění jeho kariérního plánu jeho mentor. Hodnocení plnění jeho kariérního plánu se pak opírá i o zpětnou vazbu, kterou vedoucí pracoviště, nebo děkan získá od příslušného mentora.
4. Pro hodnocení plnění kariérního plánu zkušeného výzkumného pracovníka současně platí, že i když není školitelem, podílí se na hodnocení plnění jeho kariérního plánu i jím vedení začínající výzkumní pracovníci. Hodnocení plnění jeho kariérního plánu se pak opírá i o zpětnou vazbu, kterou vedoucí pracoviště, nebo děkan získá od příslušných začínajících výzkumných pracovníků.

ČÁST III.

PERSONÁLNÍ ROZVOJ FAKULTY UJEP

Čl. 13

Plán personálního rozvoje fakulty

1. Plán personálního rozvoje fakulty stanovuje, jaká struktura akademických a výzkumných pracovníků je z hlediska jejich kvalifikace, věku, zkušenosti s působením v zahraničí nebo v praxi potřebná k plnění současných a plánovaných úkolů fakulty, a to ve výhledu na 5 let a s přihlédnutím k jejich přirozené fluktuaci.

2. Plán personálního rozvoje fakulty bere v úvahu strukturu pracovišť fakulty a fakultních i mezifakultních výzkumných a tvůrčích týmů.
3. Plán personálního rozvoje fakulty obsahuje zejména:
 - a) přehled plněných a plánovaných úkolů fakulty, včetně známých a předpokládaných výzkumných a jiných tvůrčích úkolů,
 - b) současný počet a strukturu akademických a výzkumných pracovníků a dalších zaměstnanců,
 - c) potřebný počet a strukturu akademických a výzkumných pracovníků a dalších zaměstnanců,
 - d) existující a připravované záměry v oblasti akreditací včetně akreditací habilitačního řízení nebo řízení ke jmenování profesorem, institucionálních akreditací v rámci oblasti nebo oblastí vzdělávání a akreditací studijních programů,
 - e) předpokládaný potřebný objem finančních prostředků.
4. Další náležitosti plánu personálního rozvoje fakulty, jakož i způsob jeho projednávání na fakultě stanoví směrnice děkana.
5. Plán personálního rozvoje fakulty předkládá děkan rektorovi do 31. 5. příslušného roku (čl. 14 odst. 3).

Čl. 14

Hodnocení plnění personálního plánu fakulty

1. Plnění personálního plánu fakulty je fakultou každoročně vyhodnocováno.
2. Zprávu o výsledku průběžného hodnocení podle odst. 1 doplněnou o přehled opatření přijatých k odstranění případných nedostatků předkládá děkan rektorovi do 31. 5. příslušného roku.
3. Zprávu o výsledku závěrečného hodnocení plnění personálního plánu fakulty, které je realizováno vždy po uplynutí doby stanovené v čl. 13 odst. 1, předkládá děkan rektorovi společně s novým plánem personálního rozvoje fakulty do 31. 5. příslušného roku.

ČÁST IV.

PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Čl. 15

Přechodná ustanovení

Směrnici děkana stanovující pravidla pro hodnocení pracovníků fakulty uvedou děkani do souladu s tímto řádem do 31. 3. 2020.

Čl. 16

Závěrečná ustanovení

1. Ruší se Směrnice rektora č. 10/2016 ze dne 4. listopadu 2016.
2. Tento řád projednalo kolegium rektora dne 3. prosince 2019.
3. Tento řád nabývá platnosti dnem 17. prosince 2019.
4. Tento řád nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2020.