

Kariérní řád a pravidelné hodnocení akademických pracovníků Univerzity Hradec Králové

ČÁST PRVNÍ

Obecná ustanovení

Čl. 1

Úvodní ustanovení

- 1) Rektor Univerzity Hradec Králové vydává podle čl. 17 odst. 3 písm. f) Statutu Univerzity Hradec Králové tento Kariérní řád a pravidelné hodnocení akademických pracovníků Univerzity Hradec Králové (dále jen „*kariérní řád*“), který upravuje postavení a perspektivu profesního, resp. kvalifikačního postupu těchto zaměstnanců Univerzity Hradec Králové (dále jen „*UHK*“). Specifikuje rovněž obecné podmínky a motivační prvky kariérního, osobnostního a mzdového růstu.
- 2) Tímto kariérním řádem se upravuje také postup vedoucích zaměstnanců při hodnocení pracovních výsledků zaměstnanců (dále jen „*pravidelné hodnocení*“) podle § 302 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*zákoník práce*“).
- 3) Kariérní řád je nástrojem personálního řízení.
- 4) Ustanovení tohoto kariérního řádu navazují zejména na Vnitřní mzdový předpis Univerzity Hradec Králové (dále jen „*VMP*“), Etický kodex Univerzity Hradec Králové a další relevantní řídicí akty UHK.
- 5) Zásady formulované v tomto kariérním řádu vycházejí z požadavku rovných příležitostí, včetně zohlednění specifík jednotlivých sociálních skupin osob a specifík osob se smyslovým a pohybovým postižením. Při aplikaci kariérního řádu nesmí docházet k diskriminaci nebo vyloučení, zejména z hlediska pohlaví, věku, rasy, jazyka, původu, národnosti, náboženství nebo smýšlení.

Čl. 2

Kategorie pracovníků

- 1) Akademickým pracovníkem se podle VMP rozumí lektor, odborný asistent, docent a profesor. Akademičtí pracovníci vykonávají v rámci svého pracovního poměru k UHK tvůrčí činnost, vzdělávací činnost, podílí se na tzv. třetí roli UHK a mají také možnost se účastnit na samosprávě UHK. Podrobnou klasifikaci pracovní náplně jednotlivých kategorií akademických pracovníků upravuje VMP. Kariérní růst a pravidelné hodnocení akademických pracovníků upravuje tento kariérní řád.

ČÁST DRUHÁ

Kariérní růst akademických pracovníků

Čl. 3

Základní ustanovení kariérního růstu

- 1) Kariérním růstem akademických pracovníků se rozumí jejich kvalifikační postup dosahovaný na základě jejich osobního profesního rozvoje a zvyšování kvalifikace. Předpokladem kariérního růstu akademického pracovníka je jeho systematické a trvalé úsilí o zvyšování vlastních odborných kompetencí a formální kvalifikace v oblasti vykonávané pracovní činnosti, včetně vzdělávání se v širší problematice související s profesí apod.
- 2) UHK systematicky vytváří předpoklady a podmínky pro kariérní růst akademických pracovníků prostřednictvím koncepce a plánování personálního rozvoje UHK, jakož i prostřednictvím plánování kariérního růstu jednotlivých akademických pracovníků. K získání podkladů pro plánování personálního rozvoje UHK sleduje a pravidelně vyhodnocuje kvalifikační strukturu svých jednotlivých pracovišť a její vývoj.

Čl. 4

Motivační prvky kariérního růstu akademických pracovníků

- 1) Přímé zabezpečení kariérního růstu akademických pracovníků realizuje UHK zejména prostřednictvím:
 - a) podpory akademických pracovníků, kteří studují v doktorském studijním programu, časově omezeným snížením výukové povinnosti, viz čl. 5 odst. 3 písm. b),
 - b) podpory akademických pracovníků připravujících se k podání návrhu na zahájení habilitačního řízení nebo řízení ke jmenování profesorem spočívající v umožnění tvůrčího volna; přípustné je i snížení výukové povinnosti,
 - c) podpory internacionalizace prostřednictvím krátkodobých, střednědobých a dlouhodobých mobilit (fyzických, kombinovaných i virtuálních) na zahraničních výzkumných institucích, podpory zahraničních odborných stáží a účasti pracovníků na odborných akcích národní či mezinárodní úrovně přispívajících ke zvyšování jejich odbornosti v daném oboru, podrobnosti stanovují řídící akty děkanů fakult UHK,

- d) podpory zvyšování znalosti cizích jazyků a podpory dalšího odborného a osobnostního růstu,
 - e) vytváření podmínek a zázemí pro tvůrčí práci formou vybavení výzkumných pracovišť v souladu se současnou úrovní a trendy.
- 2) Náležitosti tvůrčího volna akademických pracovníků se řídí § 76 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“) a čl. 18 VMP. Poskytování tvůrčího volna je podporováno zejména u pracovníků v závěrečné fázi přípravy podání návrhu na zahájení habilitačního řízení nebo řízení ke jmenování profesorem.
- 3) Nepřímá podpora kariérního růstu akademických pracovníků je založena především na těchto možnostech:
- a) úprava pracovních podmínek pracovníků po návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené,
 - b) úprava pracovních podmínek u 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,
 - c) úprava pracovních podmínek 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 a výukové zátěže, která s tím souvisí, vyplývající z potřeb pracoviště nebo zátěž spojená s vedoucí či akademickou funkcí),
 - d) úprava pracovních podmínek pracovníků se smyslovým a pohybovým postižením.
- Úpravu pracovních podmínek navrhuje přímý nadřízený pracovníka na základě žádosti pracovníka a po posouzení aktuálních možností konkrétního pracoviště a rozhoduje o ní děkan. O úpravě pracovních podmínek akademického pracovníka pracovně nezařazeného na některé z fakult UHK rozhoduje rektor univerzity.
- 4) Další prvky podpory kariérního růstu představují zejména:
- a) motivační odměny pro akademické pracovníky podporující např. publikační a další tvůrčí činnost, podrobnosti stanovují řídící akty děkanů fakult UHK,
 - b) konzultační a poradenská podpora kariérního a osobnostního růstu prostřednictvím poradenského centra UHK.

Čl. 5

Lektor

- 1) Lektor je zpravidla přijímán do pracovního poměru na dobu určitou, přičemž smlouvu mu lze s přihlédnutím k pracovním výsledkům prodloužit v souladu se zákoníkem práce.
- 2) Sjednání či prodloužení pracovního poměru na dobu neurčitou na pozici lektora je možné pouze ve zvláštních odůvodněných případech. U těchto lektorů se očekává výuková povinnost pohybující se při horní hranici doporučené průměrné týdenní výukové povinnosti určené VMP v závislosti na administrativních a dalších povinnostech. K hodnocení takových pracovníků se *„Formulář osobního hodnocení a plán kariérního rozvoje akademických pracovníků“* uvedený v části třetí využívá přiměřeně.
- 3) Je-li lektor zároveň studentem doktorského studijního programu, doporučují se po dobu standardní doby studia (v odůvodněných případech po dobu standardní doby doktorského studia zvětšenou o jeden rok) od započetí prvního studia v doktorském studijním programu následující opatření:
 - a) tvůrčí činnost lektora je hodnocena a odměňována v rámci osobního ohodnocení stejnými kritérii jako činnost odborného asistenta,
 - b) týdenní výuková povinnost se rozhodnutím děkana pohybuje v rozmezí určeném pro odborné asistenty dle VMP,
 - c) dle podmínek pracoviště může být sníženo administrativní a další zatížení pracovníka.

Během uvedené lhůty se očekává, že lektor získá titul Ph.D. Do lhůty se nezapočítává doba strávená na mateřské nebo rodičovské dovolené.

- 4) Po doložení titulu Ph.D. je lektor od příštího měsíce přeřazen do kategorie odborný asistent. Má-li přitom úvazek 1,0, přiznává se mu mimořádná odměna dle kolektivní smlouvy uzavřené mezi UHK a Základní organizací Vysokoškolského odborového svazu při UHK (dále jen „*kolektivní smlouva*“).

Čl. 6

Odborný asistent

- 1) Odborný asistent je zpravidla přijímán do pracovního poměru na dobu určitou, přičemž smlouvu mu lze s přihlédnutím k pracovním výsledkům prodloužit v souladu se zákoníkem práce.

- 2) U odborného asistenta se předpokládá dosažení habilitace nejpozději do 9 let od přijetí do pracovního poměru, příp. do 9 let od získání titulu Ph.D., pokud byl v pracovním poměru s UHK už před získáním titulu Ph.D. Do uvedené lhůty se nezapočítává doba strávená na mateřské nebo rodičovské dovolené.
- 3) Po doložení úspěšné habilitace v oboru rozvíjeném na pracovišti, na kterém pracovník působí, případně v oboru blízkého nebo příbuzného obsahového zaměření, je pracovník od příštího měsíce přeřazen do kategorie docent. Jedná-li se o pracovníka s úvazkem 1,0, je mu při dosažení habilitace přiznána mimořádná odměna dle kolektivní smlouvy.
- 4) Je-li stávající pracovník převeden na pozici docent dle čl. 6 odst. 3, je možné s ním prodloužit pracovní poměr na dobu neurčitou.
- 5) Pokud odborný asistent nedosáhne habilitace během uvedené devítileté lhůty, může mu být děkanem pouze v odůvodněných případech pracovní poměr prodloužen na dobu neurčitou.
- 6) V případě pracovního poměru na dobu neurčitou dle odst. 5 se předpokládá u těch odborných asistentů, kteří nemají perspektivu brzké habilitace, nejsou garanty bakalářského studijního programu a jejich tvůrčí činnost neodpovídá požadavkům definovaným ve VMP pro odborné asistenty, přeřazení do kategorie lektor.
- 7) Řídící akt rektora či děkana stanovuje doporučenou výši osobního ohodnocení za garantování studijních programů.

Čl. 7

Docent

- 1) Noví pracovníci na pozici docent jsou obvykle přijímáni na dobu určitou s tím, že při prvním prodloužení pracovního poměru je možné jim s přihlédnutím k pracovním výsledkům prodloužit pracovní poměr na dobu neurčitou.
- 2) Po doložení jmenování profesorem v oboru rozvíjeném na pracovišti, na kterém pracovník působí, případně v oboru blízkého nebo příbuzného obsahového zaměření, je pracovník od příštího měsíce přeřazen do kategorie profesor. Jedná-li se o pracovníka s úvazkem 1,0, je mu přiznána mimořádná odměna dle kolektivní smlouvy.
- 3) U pracovníků v pracovním poměru na dobu neurčitou se při neodpovídající tvůrčí činnosti definované ve VMP pro docenty a v případě, že nejsou garanty studijních programů, předpokládá přeřazení do kategorie odborný asistent.
- 4) Řídící akt rektora či děkana stanovuje doporučenou výši osobního ohodnocení za garantování studijních programů.

Čl. 8

Profesor

- 1) Profesori mají pracovní poměr zpravidla na dobu neurčitou, výjimku tvoří případy, kdy je profesor přijímán na konkrétní časově omezený projekt.
- 2) U pracovníků v pracovním poměru na dobu neurčitou se při neodpovídající tvůrčí činnosti definované ve VMP pro profesory a v případě, že nejsou garanty studijních programů, předpokládá přeřazení do kategorie docent nebo odborný asistent.
- 3) Řídící akt rektora či děkana stanovuje doporučenou výši osobního ohodnocení za garantování studijních programů.

ČÁST TŘETÍ

Pravidelné hodnocení zaměstnanců

Čl. 9

Pravidelné hodnocení akademických pracovníků

- 1) Pracovní výsledky akademických zaměstnanců v oblasti vzdělávací, tvůrčí a plnění třetí role UHK jsou pravidelně hodnoceny jednou ročně s přihlédnutím k jejich působení v akademických a jiných funkcích.
- 2) Ustanovení odst. 1 tohoto článku se netýká pracovníků s postavením hostujícího profesora a pracovníků přijatých výhradně na řešení časově omezeného projektu.
- 3) V průběhu vlastního hodnocení musí být brána v potaz výše pracovního úvazku a objektivní vnější či vnitřní okolnosti, které v hodnoceném období mohly způsobit stagnaci kariérního růstu pracovníka, zejména okolnosti specifikované ve čl. 4 odst. 3 tohoto kariérního řádu.
- 4) Hodnocení provádí vedoucí katedry, ústavu nebo výzkumného centra (dále jen „vedoucí pracoviště“) na základě akademickým pracovníkem vyplněného formuláře, viz odst. 8 níže, a na základě podkladů ze systémů. Pracovník má právo se k hodnocení vyjádřit. Hodnocení vedoucích pracovníků fakult je prováděno děkanem příslušné fakulty.
- 5) Doporučené minimální výstupy tvůrčí činnosti akademických a vědeckých pracovníků mohou být specifikovány řídícími akty děkana.

- 6) Vzhledem ke konkrétní situaci lze u pracovníka upravovat poměr pracovní zátěže mezi tvůrčí činností, vzdělávací činností a činností v oblasti třetí role UHK. Úpravu navrhuje přímý nadřízený pracovníka a rozhoduje o ní děkan. O úpravě poměru pracovní zátěže akademického pracovníka pracovně nezařazeného na některé z fakult UHK rozhoduje rektor univerzity.
- 7) V hodnocení vzdělávací činnosti je reflektován rozsah výuky, náročnost přípravy na výuku a kvalitu výuky, hodnocení ze strany studujících atd. VMP předepsaná výuková povinnost může být konkrétněji specifikována řídicím aktem děkana.
- 8) Hodnocení akademických pracovníků se provádí prostřednictvím „*Formuláře osobního hodnocení a plánu kariérního rozvoje akademických pracovníků*“, který je přílohou č. 1 tohoto kariérního řádu. Hodnocený pracovník vyplní plán kariérního rozvoje na následující rok a vyhodnotí předchozí období.
- 9) Po zhodnocení celého pracoviště seznámí vedoucí pracoviště děkana formou pohovoru s výsledky hodnocení. Tento pohovor je součástí evaluace řízení pracoviště v personální oblasti. V případě nesouhlasných vyjádření hodnocených pracovníků mohou být tito pracovníci přizváni na část pohovoru mezi děkanem a vedoucím pracoviště. Závěr děkana o pravidelném hodnocení je konečný a je přiložen k formuláři hodnocení.
- 10) Výsledky hodnocení jsou podkladem pro stanovení osobního ohodnocení pracovníka na příští dvanáctiměsíční období, které navrhuje děkanovi vedoucí pracoviště s ohledem na ekonomické možnosti pracoviště.

ČÁST ČTVRTÁ

Přechodná a závěrečná ustanovení

Čl. 10

Přechodná ustanovení

- 1) Lhůta 9 let uvedená v čl. 6 odst. 2 se akademickým pracovníkům UHK, kteří byli ke dni platnosti kariérního řádu ze dne 27. března 2020 akademickými pracovníky UHK, začíná běžet ode dne platnosti kariérního řádu ze dne 27. března 2020.

Čl. 11

Závěrečná ustanovení

- 1) Tento kariérní řád nabývá platnosti a účinnosti dnem podpisu a zrušuje kariérní řád vydaný 27. března 2020.

V Hradci Králové dne 18. prosince 2023

prof. Ing. Kamil Kuča, Ph.D.
rektor