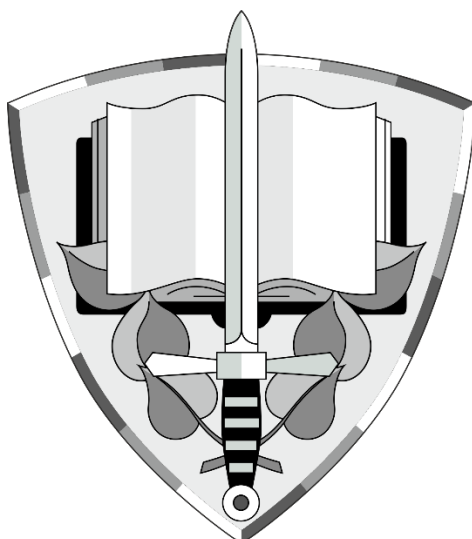


Schvaluji:
brigádní generál prof. Ing. Bohuslav Příkryl, Ph.D., v. r.
rektor

Brno 21. května 2019



**OPATŘENÍ REKTORA
UNIVERZITY OBRANY V BRNĚ
č. 7/2019
ŘÍZENÍ KARIÉRNÍHO ROZVOJE
AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ**

ČÁST PRVNÍ ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Článek 1 Úvodní ustanovení

- (1) Oprávněným zájmem Univerzity obrany v Brně (dále jen „univerzita“) jako zaměstnavatele¹ je mj. zajistit kvalitu vzdělávací činnosti a související tvůrčí činnosti a dalších souvisejících činností². Podmínkou pro zvyšování kvality vzdělávací činnosti a související tvůrčí činnosti a dalších souvisejících činností je zajistit odborně kvalifikované akademické pracovníky. V návaznosti na výše uvedený oprávněný zájem univerzity je kariérní rozvoj akademického pracovníka žádoucí, očekáván a je univerzitou podporován.
- (2) Toto opatření v souladu s výše uvedeným oprávněným zájmem zaměstnavatele nastavuje pravidla pro řízení kariér akademických pracovníků univerzity tak, že:
 - a) definuje optimální průběh kariérního rozvoje akademického pracovníka univerzity,
 - b) v návaznosti na Pracovní řád vydaný ministrem obrany³ upřesňuje způsob hodnocení zaměstnanců, kteří jsou akademickými pracovníky univerzity,
 - c) v návaznosti na obecně závazné právní předpisy⁴ upřesňuje způsob hodnocení vojáků z povolání, kteří jsou akademickými pracovníky univerzity,
 - d) definuje způsoby motivace a podpory akademického pracovníka v souvislosti s jeho kariérním rozvojem.

Článek 2 Vymezení některých pojmů

- (1) Hlavním vedoucím zaměstnancem univerzity se pro účely tohoto opatření rozumí zaměstnanec univerzity nebo voják z povolání⁵ služebně zařazený na univerzitě na pozici děkana fakulty, ředitele centra nebo ředitele ústavu.
- (2) Hodnotitelem se pro účely tohoto opatření rozumí osoba definovaná Pracovním řádem⁶ nebo obecně závazným právním předpisem⁷.
- (3) Kariérním rozvojem akademického pracovníka se pro účely tohoto opatření rozumí postupné získávání znalostí a zkušeností v pedagogické, tvůrčí a manažerské činnosti s dílčími cíli, při nichž dochází k ověření úrovně těchto znalostí a zkušeností. Za tyto dílčí cíle se považuje:
 - a) úspěšné ukončení doktorského studijního programu v příslušné oblasti vzdělávání⁸ (dále jen „1. stupeň kariérního rozvoje“),
 - b) jmenování docentem pro příslušný obor (dále jen „2. stupeň kariérního rozvoje“),

¹ § 1a odst. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (zákoník práce).

² § 77a odst. 1 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů (zákon o vysokých školách).

³ Zejm. příloha č. 1 Pracovního řádu.

⁴ § 17 odst. 5 zák. č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů a vyhláška č. 189/2015 Sb., o postupu při služebním hodnocení vojáků a jeho hlediscích.

⁵ § 2 odst. 1 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

⁶ Čl. 2 přílohy č. 1 Pracovního řádu.

⁷ § 1 vyhlášky č. 189/2015 Sb., o postupu při služebním hodnocení vojáků a jeho hlediscích.

⁸ Zákon č. 275/2016 Sb., o oblastech vzdělávání ve vysokém školství.

- c) jmenování profesorem pro příslušný obor (dále jen „3. stupeň kariérního rozvoje“).
- (4) Přímým nadřízeným akademického pracovníka se pro účely tohoto opatření rozumí nejbližší vedoucí zaměstnanec, příp. nejbližší nadřízený voják z povolání, který je oprávněn tomuto akademickému pracovníkovi ukládat úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat k tomuto účelu závazné pokyny⁹. Přímým nadřízeným může být i hlavní vedoucí zaměstnanec.

ČÁST DRUHÁ OPTIMÁLNÍ PRŮBĚH KARIÉRNÍHO ROZVOJE AKADEMICKÉHO PRACOVNÍKA UNIVERZITY

Článek 3 Lhůty pro dosažení dílčích cílů

- (1) Rokem „0“ je:
- a) rok, ve kterém akademický pracovník úspěšně ukončil magisterský studijní program, nebo
 - b) rok, ve kterém byl zaměstnanec přijat do pracovního poměru s druhem práce „akademický pracovník“, jedná-li se o rok pozdější než v písm. a), nebo
 - c) rok, ve kterém byl voják z povolání poprvé zařazen na funkci „akademický pracovník“, jedná-li se o rok pozdější než v písm. a).
- (2) Rokem, kdy akademický pracovník dosáhne 1. stupně kariérního rozvoje, je 7. rok ode dne, který se stanoví dle předchozího odstavce.
- (3) Rokem, kdy akademický pracovník dosáhne 2. stupně kariérního rozvoje, je 8. rok ode dne, kdy dosáhl 1. stupně akademické kariéry.
- (4) Rokem, kdy akademický pracovník dosáhne 3. stupně kariérního rozvoje, je 10. rok ode dne, kdy dosáhl 2. stupně akademické kariéry.
- (5) Dosažení dílčích cílů ve lhůtách stanovených tímto článkem se považuje za optimální průběh kariérního rozvoje.

Článek 4 Vyloučená doba

- (1) Za vyloučenou dobu se považuje:
- a) doba, po kterou akademický pracovník nebyl v pracovním poměru s druhem práce „akademický pracovník“ nebo ve služebním poměru ve funkci „akademický pracovník“,
 - b) doba, po kterou akademický pracovník byl v pracovním poměru s druhem práce „akademický pracovník“, resp. byl ve služebním poměru ve funkci „akademický pracovník“, ale práci, resp. službu, nemohl vykonávat z důvodu dlouhodobě trvajících překážek v práci¹⁰, resp. překážek ke službě¹¹. Za dlouhodobě trvající se považuje taková překážka, která trvá alespoň 60 pracovních dnů po sobě jdoucích,

⁹ § 11 zákoníku práce.

¹⁰ § 191 a násl. zákoníku práce.

¹¹ § 39 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

- c) doba, po kterou akademický pracovník byl v pracovním poměru s druhem práce „akademický pracovník“, resp. byl ve služebním poměru ve funkci „akademický pracovník“, ale práci, resp. službu, nemohl vykonávat z důvodu dlouhodobého soustavného plnění úkolů, jejichž podstata není akademického charakteru. Za dlouhodobé soustavné plnění úkolů, jejichž podstata není akademického charakteru, se považuje takové plnění úkolu, které zcela vyčerpá fond pracovní doby bez možnosti plnit akademické činnosti, a to po dobu nejméně 60 pracovních dnů po sobě jdoucích,
 - d) dobu, po kterou trvá adaptační období.
- (2) Vyloučenou dobu zohledňuje hodnotitel při hodnocení kariérního rozvoje akademického pracovníka a při hodnocení plnění úkolů stanovených v hodnocení pro kalendářní rok; hodnotitel vyloučenou dobu zohledňuje v rozsahu a způsobem stanoveným tímto opatřením.

ČÁST TŘETÍ

ŘÍZENÍ KARIÉRNÍHO ROZVOJE AKADEMICKÉHO PRACOVNÍKA

Článek 5

Hodnocení kariérního rozvoje akademického pracovníka

- (1) Nástrojem pro řízení kariérního rozvoje akademických pracovníků je hodnocení, které zpracovává hodnotitel:
- a) dle Pracovního řádu v případě zaměstnanců,
 - b) dle obecně závazných právních předpisů v případě vojáků z povolání.
- (2) Hodnocení akademického pracovníka zahrnuje vedle náležitostí stanovených Pracovním řádem a obecně závaznými právními předpisy také:
- a) vyhodnocení dosavadního průběhu kariérního rozvoje, a to způsobem definovaným tímto opatřením,
 - b) vyhodnocení splnění jednotlivých úkolů, které byly hodnotitelem akademickému pracovníkovi ve vztahu ke kariérnímu rozvoji stanoveny v předchozím hodnocení nebo v průběhu právě uplynulého kalendářního roku, a to způsobem definovaným tímto opatřením,
 - c) stanovení úkolů v souvislosti s kariérním rozvojem, a to způsobem definovaným tímto opatřením,
 - d) zhodnocení ve vzdělávací oblasti, tvůrčí oblasti a v oblastech s nimi souvisejícími na základě komplexního hodnocení provedeného aplikací pro hodnocení akademických pracovníků v elektronickém informačním systému, je-li výsledné hodnocení k dispozici.
- (3) Není-li hodnotitelem přímý nadřízený akademického pracovníka, spolupracuje na zpracování hodnocení hodnotitel s tímto přímým nadřízeným.

Článek 6

Způsob vyhodnocení dosavadního průběhu kariérního rozvoje

- (1) Vyhodnocení dosavadního průběhu kariérního rozvoje akademického pracovníka provede hodnotitel tak, že porovná skutečný průběh kariérního rozvoje s optimálním průběhem kariérního rozvoje akademického pracovníka stanoveným tímto opatřením.

- (2) Při hodnocení dosavadního průběhu kariérního rozvoje akademického pracovníka je hodnotitel povinen zohlednit vyloučenou dobu, a to tak, že celou vyloučenou dobu odečte od délky dosavadní kariéry akademického pracovníka. Druh a délku zohledněné vyloučené doby uvede hodnotitel v hodnocení.
- (3) Hodnotitel v hodnocení uvede, zda je nebo není dosavadní průběh kariérního rozvoje akademického pracovníka v souladu s optimálním průběhem kariérního rozvoje akademického pracovníka stanoveným tímto opatřením.

Článek 7

Způsob vyhodnocení splnění jednotlivých úkolů stanovených v souvislosti s kariérním rozvojem

- (1) Každý stanovený úkol hodnotitel vyhodnotí samostatně tak, že jednoznačně uvede, zda byl, nebo nebyl úkol splněn.
- (2) Při hodnocení jednotlivých úkolů je hodnotitel povinen zohlednit vyloučenou dobu, a to ve prospěch akademického pracovníka. Druh a délku zohledněné vyloučené doby uvede přímý nadřízený ve svém hodnocení.

Článek 8

Způsob stanovení úkolů v souvislosti s kariérním rozvojem

- (1) Stanovení úkolů v souvislosti s kariérním rozvojem provede hodnotitel v hodnocení výčtem konkrétních činností, které akademický pracovník vykoná ve vztahu ke svému kariérnímu rozvoji v kalendářním roce, jehož se roční osobní plán týká. Tyto činnosti stanoví hodnotitel formou pracovních, resp. služebních úkolů.
- (2) Hodnotitel stanoví úkoly tak, aby jejich splnění vytvářelo předpoklady pro dosažení dílčích cílů kariérního rozvoje v souladu s optimálním kariérním rozvojem akademického pracovníka. Při jejich stanovení přitom přihlíží k dosavadní vyloučené době, a to ve prospěch akademického pracovníka. Formulace úkolu musí být zvolena způsobem, ze kterého bude jednoznačně vyplývat, kdy bude úkol hodnocen jako splněný.

ČÁST ČRVRTÁ

MOTIVACE A PODPORA

Článek 9

Formy motivace a podpory

- (1) Univerzita motivuje akademické pracovníky k jejich kariérnímu růstu a v kariérním růstu je podporuje.
- (2) Přímé zabezpečení kariérního růstu akademických pracovníků realizuje univerzita a její součástí zejména prostřednictvím:
 - a) zvýšené péče o zaměstnance a vojáky z povolání v adaptačním období, a to způsobem stanoveným tímto opatřením,
 - b) podpory akademických pracovníků studujících doktorský studijní program poskytnutím tvůrčího volna¹² za podmínek stanovených tímto opatřením,

¹² § 76 zákona o vysokých školách.

- c) podpory akademických pracovníků připravujících se podat návrh na zahájení habilitačního řízení nebo řízení ke jmenování profesorem poskytnutím tvůrčího volna¹³ za podmínek stanovených tímto opatřením,
- d) podpory účasti akademických pracovníků na odborných akcích národní a mezinárodní úrovně přispívajících ke zvyšování jejich odbornosti v daném oboru, resp. v organizaci řízení výzkumu,
- e) podpory systematického vzdělávání akademických pracovníků v oblasti organizace a řízení výzkumu a výzkumných projektů formou organizovaných vzdělávacích bloků nebo jednotlivých kurzů,
- f) podpory zvyšování znalosti cizích jazyků,
- g) podpory internacionalizace prostřednictvím pobytů akademických pracovníků v zahraničí,
- h) organizace vzdělávání akademických pracovníků v oblastech prezentace výsledků, v dovednostech komunikace a organizace, informačních technologií apod.,
- i) vytváření zázemí pro tvůrčí práci zejména harmonizací a vyvážeností pedagogické a tvůrčí činnosti pracovníků, podporou vybavenosti výzkumných pracovišť.

Článek 10

Adaptace akademického pracovníka

- (1) Účelem adaptace je zejména:
 - a) seznámit akademického pracovníka s univerzitou, pracovním prostředím a vnitřními předpisy univerzity a dalšími akty řízení univerzity,
 - b) seznámit akademického pracovníka s pravidly a nároky na pedagogickou a tvůrčí činnost na univerzitě,
 - c) seznámit akademického pracovníka se studijními materiály a podklady k předmětům, které vyučuje, a
 - d) ověření znalostí a schopností akademického pracovníka, které deklaroval v rámci výběrového řízení.
- (2) Adaptace akademického pracovníka probíhá v adaptačním období. Adaptační období začíná dnem vzniku pracovního, resp. služebního, poměru s druhem práce „akademický pracovník“ nebo dnem zahájení práce, resp. výkonu služby, s druhem práce „akademický pracovník“ a trvá 3 měsíce. O dobu celodenních překážek v práci, resp. službě, pro které zaměstnanec nebo voják z povolání práci, resp. službu, v průběhu adaptačního období nekoná, a o dobu celodenní dovolené se adaptační období prodlužuje.
- (3) Přímý nadřízený akademického pracovníka nejpozději druhý pracovní den adaptačního období sdělí akademickému pracovníkovi, který z podřízených přímého nadřízeného přijal roli mentora; mentorem je akademický pracovník, na něhož se může akademický pracovník, který se v akademickém prostředí adaptuje, obracet se svými dotazy souvisejícími s adaptací.
- (4) Po dobu trvání adaptačního období přiděluje přímý nadřízený akademického pracovníka akademickému pracovníkovi pracovní, resp. služební, úkoly tak, aby mohl být naplněn účel adaptace.

¹³ § 76 zákona o vysokých školách.

Článek 11 Tvůrčí volno

- (1) Akademickým pracovníků je možno poskytnout tvůrčí volno zejména v závěrečné fázi studia v doktorském studijním programu nebo v závěrečné fázi přípravy podání návrhu na zahájení habilitačního řízení nebo řízení ke jmenování profesorem.
- (2) O poskytnutí tvůrčího volna žádá akademický pracovník tak, že písemnou žádost o poskytnutí tvůrčího volna předloží svému přímému nadřízenému alespoň 2 měsíce před dnem, od kterého žádá tvůrčí volno poskytnout. Žádost o poskytnutí tvůrčího volna obsahuje zejména:
 - a) délku tvůrčího volna, o kterou akademický pracovník žádá s tím, že tato délka nesmí být v rozporu s obecně závaznými právními předpisy¹⁴,
 - b) den, od kterého má být tvůrčí volno poskytnuto,
 - c) důvod žádosti.
- (3) O žádosti akademického pracovníka o poskytnutí tvůrčího volna rozhoduje rektor. Žádost k rozhodnutí rektorovi předkládá hlavní vedoucí zaměstnanec, v rámci jehož součásti akademický pracovník působí. Hlavní vedoucí zaměstnanec žádost k rozhodnutí rektorovi předloží nejpozději patnáctý pracovní den poté, co byla žádost akademickým pracovníkem předložena dle předchozího odstavce. Spolu se žádostí předá hlavní vedoucí zaměstnanec rektorovi také písemné stanovisko přímého nadřízeného akademického pracovníka a své písemné stanovisko k této žádosti s tím, že z obou stanovisek musí jednoznačně vyplývat, zda se doporučuje, aby rektor žádosti o poskytnutí tvůrčího volna vyhověl, či nikoliv.

ČÁST PÁTÁ SPOLEČNÁ, ZVLÁŠTNÍ, PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 12

Povinnosti vedoucích zaměstnanců ve vztahu ke kariérnímu rozvoji

- (1) Hlavní vedoucí zaměstnanci jsou povinni pro kariérní rozvoj akademických pracovníků zejména:
 - a) vytvořit vhodné podmínky,
 - b) motivovat vedoucí zaměstnance ve své podřízenosti, aby aplikovali toto opatření,
 - c) průběžně kontrolovat vedoucí zaměstnance ve své podřízenosti, zda aplikují toto opatření.
- (2) Kariérní rozvoj akademického pracovníka univerzity řídí jeho přímý nadřízený zejména tím, že:
 - a) vytváří pro kariérní rozvoj dle hodnocení vhodné podmínky,
 - b) průběžně kontroluje plnění úkolů stanovených v hodnocení.
- (3) Přímý nadřízený akademického pracovníka a hlavní vedoucí zaměstnanec při řízení kariéry akademického pracovníka postupuje v souladu se základními principy pracovněprávních¹⁵, příp. služebně-právních, vztahů.

¹⁴ § 76 zákona o vysokých školách.

¹⁵ § 1a zákoníku práce.

Článek 13

Výjimky

- (1) Na akademické pracovníky Centra jazykového vzdělávání a Centra tělesné výchovy a sportu se lhůty pro dosažení dílčích cílů stanovené v článku 3 tohoto opatření použijí přiměřeně, a to s přihlédnutím k tomu, jak jsou tyto lhůty u akademických pracovníků s podobným zaměřením výuky uplatňovány v rámci veřejných vysokých škol.
- (2) O ostatních výjimkách z tohoto opatření rozhoduje písemně rektor.

Článek 14

Přechodné ustanovení

- (1) Nejpozději 20. pracovní den po nabytí účinnosti tohoto opatření provede přímý nadřízený akademického pracovníka revizi posledního hodnocení. V rámci této revize přímý nadřízený akademického pracovníka zejména ověří, zda úkoly stanovené v tomto hodnocení pro kalendářní rok 2019 jsou v souladu s článkem 8 tohoto opatření.
- (2) Není-li v rámci revize shledána shoda s článkem 8 tohoto opatření, upřesní přímý nadřízený úkoly pro zbytek roku 2019 v dodatečném plánu úkolů tak, aby tohoto souladu s článkem 8 tohoto opatření bylo dosaženo. Se zněním dodatečného plánu úkolů pro rok 2019 v listinné podobě přímý nadřízený seznámí akademického pracovníka nejpozději 25. den po nabytí účinnosti tohoto opatření. Proti znění dodatečného písemného plánu úkolů pro rok 2019 není možné podat opravný prostředek. Dodatečný plán úkolů pro rok 2019 je součástí osobního spisu akademického pracovníka.
- (3) Součástí prvního hodnocení po nabytí účinnosti tohoto opatření je také vyhodnocení úkolů stanovených v dodatečném plánu úkolů pro rok 2019.

Článek 15

Platnost a účinnost

Toto opatření nabývá platnosti a účinnosti dnem jeho podepsání rektorem.