

# **Opatření děkanky ZSF JU č. 3/2023**

## **Kariérní řád pro akademické pracovníky ZSF JU**

### **Článek I.**

#### **Úvodní ustanovení**

(1) Účelem tohoto Kariérního řádu je definovat základní strategii personální politiky Zdravotně sociální fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích (dále jen ZSF JU) pro zaměstnávání akademických pracovníků a pro jejich profesní a kariérní růst a rozvoj.

(2) Tento Kariérní řád ZSF JU je v souladu s Opatřením rektora R 479, kterým se vydává Kariérní řád Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích (dále jen Kariérní řád JU), Mzdovým předpisem Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích registrovaným dne 7. 10. 2021 MŠMT pod č. j. MSMT-26747/2021-1 (dále jen Mzdový předpis JU) a Opatřením děkanky ZSF JU č. 3/2023, Zásady hodnocení akademických pracovníků ZSF JU, v platném znění.

(3) Hlavním cílem tohoto Kariérního řádu je poskytnout stávajícím akademickým pracovníkům i uchazečům o zaměstnání srozumitelné požadavky na jejich práci, poskytnout jim jistotu kariérního postupu při splnění stanovených podmínek a poskytovat zpětnou vazbu k jejich pedagogické, vědecké a další činnosti na ZSF JU. Jeho cílem je rovněž zajistit personální stabilitu pro rozvoj studijních programů s ohledem na platné akreditační standardy a přispět k personálnímu rozvoji fakulty jako celku.

### **Článek II.**

#### **Činnosti akademických pracovníků**

(1) Základní náplně práce akademických pracovníků vyplývají z Přílohy č. 1 Mzdového předpisu JU a tento Kariérní řád je blíže upřesňuje pro podmínky a potřeby ZSF JU. Požadavky na činnosti konkrétních pracovníků jsou dále stanoveny v pracovní smlouvě a v popisu náplně práce daného pracovníka.

(2) Činnost každého akademického pracovníka ZSF JU zahrnuje tři základní oblasti – pedagogickou činnost, vědeckou činnost a další tvůrčí a organizační činnosti, jejichž nedílnou součástí je i zapojení do mezinárodních aktivit, s čímž úzce souvisí i požadavek na dobrou znalost anglického, případně dalšího cizího jazyka.

(3) Posuzování zastoupení těchto činností u konkrétního pracovníka je součástí každoročního fakultního hodnocení akademických pracovníků. V jednotlivých oblastech se posuzuje míra zapojení akademického pracovníka do níže uvedených činností.

### **Článek III.**

#### **Pedagogická činnost**

(1) Pedagogickou činností se pro účely tohoto předpisu rozumí zejména výuka (přednášky, semináře, cvičení), včetně výuky v anglickém jazyce, popř. jiném světovém jazyce, příprava

výuky, studijních materiálů a opor, příprava a realizace e-learningu a dalších distančních forem vzdělávání, konzultační hodiny, organizační činnost spojená s výukou, přípravy podkladů pro akreditace, garantování studijních programů a předmětů, příprava nových předmětů a inovace stávajících, kontrola a hodnocení průběžných prací studentů a zkoušení.

(2) K pedagogické činnosti rovněž náleží vedení odborných praxí, vedení bakalářských, diplomových a rigorózních prací studentů, vedení studentů doktorských studijních programů, oponování závěrečných prací, účast na programech celoživotního vzdělávání a další související pedagogické aktivity.

#### **Článek IV. Vědecká činnost**

(1) Vědeckou činností se pro účely tohoto předpisu rozumí zejména příprava a řešení vědeckých projektů evidovaných v CEP (Centrální evidenci projektů), příprava a řešení dalších národních i mezinárodních vědeckých projektů, získávání grantových prostředků pro realizaci výzkumu, smluvní výzkum, publikování výsledků v odborných časopisech evidovaných v mezinárodních vědeckých databázích a aktivní účast na domácích i zahraničních konferencích.

(2) Publikační činnost a účast na řešení vědeckých projektů je podkladem pro stanovení standardu uznatelného vědeckého výkonu akademického pracovníka na pozici odborný asistent, docent a profesor, jenž je popsán v Příloze č. 1 tohoto Kariérního řádu.

#### **Článek V. Další tvůrčí a organizační činnost**

(1) Další tvůrčí a organizační činností se pro účely tohoto předpisu rozumí například podíl na organizačním a administrativním zajištění provozu fakulty a ústavu, akademické funkce, účast v akademických orgánech, radách a komisích, účast v odborných grémiích i mimo fakultu a univerzitu a aktivní práce ve výborech odborných společností.

(2) Mezi další tvůrčí a organizační činnost patří též spolupráce s aplikační sférou a klinickými pracovišti, spolupráce s absolventy, mezinárodní aktivity zvl. mobility, zajišťování programu přijíždějících zahraničních studentů a akademických pracovníků, popularizace vědy, přednášková a edukační činnost pro veřejnost, expertní činnost ve veřejném prostoru a v médiích a propagace a šíření dobrého jména fakulty a univerzity.

#### **Článek VI. Přijetí akademického pracovníka do pracovního poměru**

(1) Přijetí akademického pracovníka do pracovního poměru na ZSF JU se uskutečňuje zpravidla na základě otevřeného výběrového řízení, realizovaného dle Řádu výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků na JU. Výjimkou mohou být zejména dočasné zástupy za rodičovskou dovolenou, dlouhodobou pracovní neschopnost, dlouhodobou zahraniční stáž, mimořádná nebo aktuální provozní potřeba fakulty apod.



## **Článek VII. Lektor**

(1) Na pozici lektora jsou přijímáni uchazeči bez absolvování doktorského studia a bez předpokladu vědecké činnosti. Pracovní poměr na tuto pozici (zejm. na plný pracovní úvazek) bude uzavírán zcela výjimečně a zpravidla jen na dobu určitou, jinak bude pracovněprávní vztah zakládán dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. V případě zahájení doktorského studijního programu je možno zaměstnance přeřadit na pozici asistent.

## **Článek VIII. Asistent**

(1) Na pozici asistenta jsou přijímáni uchazeči s již zahájeným doktorským studiem nebo s perspektivou jeho zahájení do tří let od nástupu do pracovního poměru na ZSF JU. Pracovní smlouva bude uzavírána zpravidla jen na dobu určitou, a to s možností prodloužení do doby dokončení doktorského studia v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), a to při respektování ust. § 39 odst. 2 zákoníku práce, dle kterého platí, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát.

(2) V případě, že asistent nedokončí doktorské studium, ale dosahuje v období daném Plánem kariérního rozvoje (viz níže) alespoň minimálního uznatelného výkonu ve vědecké činnosti jako odborný asistent podle Přílohy č. 3, je možné s ním uzavřít pracovní poměr na dobu neurčitou. V případě, že tohoto výkonu nedosahuje v době trvání pracovní smlouvy na dobu neurčitou, může být tato okolnost důvodem pro ukončení nebo změnu pracovního poměru. V případě dokončení doktorského studia je možné zaměstnance přeřadit na pozici odborný asistent.

(3) Na pozici asistenta též mohou být přijímáni významní odborníci z praxe i bez zahájeného doktorského studia. Jako odborník z praxe je posuzován zpravidla ten akademický pracovník, jehož majoritní pracovní poměr spadá do aplikační sféry v oboru, v němž na ZSF JU vykonává pedagogickou činnost.

## **Článek IX. Odborný asistent**

(1) Na pozici odborný asistent jsou přijímáni uchazeči s dosaženým akademickým titulem Ph.D. (nebo jeho ekvivalentem). První pracovní smlouva se zpravidla uzavírá na dobu až tří let s možností prodloužení nebo následného uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou v souladu se zákoníkem práce.

(2) Prodloužení pracovní smlouvy na dobu určitou nebo uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou je možné za předpokladu, že odborný asistent dosahuje v období daném Plánem



kariérního rozvoje (viz níže) alespoň minimálního uznatelného výkonu ve vědecké činnosti podle Přílohy č. 3.

(3) V případě, že tohoto minimálního výkonu nedosahuje v průběhu trvání pracovní smlouvy na dobu určitou, není s ním pracovní smlouva prodloužena. V případě, že tohoto výkonu nedosahuje v době trvání pracovní smlouvy na dobu neurčitou, může být tato okolnost důvodem pro ukončení nebo změnu pracovního poměru.

(4) Dosažení minimálního uznatelného výkonu ve vědecké činnosti podle Přílohy č. 3 se nepožaduje, pokud je na pozici odborný asistent zaměstnán odborník z praxe.

(5) Pozice odborný asistent je zároveň přípravnou kariérní fází pro dosažení habilitace. Habilitační řízení by mělo být zpravidla zahájeno nejpozději do 10 let od zahájení pracovního poměru na pozici odborný asistent, respektive do 10 let od ukončení doktorského studia, pokud byl akademický pracovník zaměstnán na ZSF JU již před získáním titulu Ph.D. (nebo jeho ekvivalentu). Do této doby se nezapočítávají období rodičovské dovolené, dlouhodobé pracovní neschopnosti apod.

(6) Doba přípravy na habilitaci může být delší, jsou-li pro to důvody zvláště hodné zřetele, např. pracovníci na částečný pracovní úvazek, kteří zároveň působí v praxi, pracovníci s vyšším zatížením pedagogickými a/nebo organizačními úkoly apod.

(7) Odborný asistent, který dosáhl habilitace v oboru rozvíjeném na pracovišti, na kterém pracovník působí, případně v oboru blízkého nebo příbuzného zaměření, bude bez zbytečného odkladu zařazen na pozici docent.

(8) Odborný asistent, který ve stanovené lhůtě nedosáhl habilitace, zároveň však splňuje požadavky pro zahájení habilitačního řízení, může se souhlasem děkana fakulty setrvat na pozici odborný asistent.

## **Článek X. Docent**

(1) Noví pracovníci na pozici docent jsou zpravidla přijímáni na dobu určitou s tím, že při prvním prodloužení pracovního poměru je možné jim s přihlédnutím k pracovním výsledkům změnit pracovní poměr na dobu neurčitou. Pracovní smlouvu docentů, kteří dostatečně prokázali své odborné kvality a kompetence na svém předchozím pracovišti, je možno uzavřít na dobu neurčitou.

(2) Uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou je možné též za předpokladu, že docent dosáhl alespoň minimálního uznatelného výkonu ve vědecké činnosti podle Přílohy č. 3. V případě, že tohoto minimálního výkonu nedosahuje v průběhu trvání pracovní smlouvy na dobu určitou, není s ním možné uzavřít smlouvu na dobu neurčitou. V případě, že tohoto výkonu nedosahuje v době trvání pracovní smlouvy na dobu neurčitou, může být tato okolnost důvodem pro ukončení nebo změnu pracovního poměru.

(3) Po jmenování profesorem v oboru rozvíjeném na pracovišti, na kterém pracovník působí, případně v oboru blízkého nebo příbuzného zaměření, bude bez zbytečného odkladu zařazen na pozici profesor.



## **Článek XI. Profesor**

- (1) Pracovní smlouva profesorů se zpravidla uzavírá na dobu neurčitou. Výjimku tvoří případy, kdy je profesor přijímán na konkrétní časově omezený projekt nebo úkol.
- (2) V případě, že profesor v období daném Plánem kariérního rozvoje (viz níže) nedosahuje alespoň minimálního uznatelného výkonu ve vědecké činnosti podle Přílohy č. 3, může být tato okolnost důvodem pro ukončení nebo změnu pracovního poměru.

## **Článek XII. Plán kariérního rozvoje akademického pracovníka ZSF JU**

- (1) Plán kariérního rozvoje vytváří ve vzájemné součinnosti akademický pracovník, který je v pracovním poměru k ZSF JU na základě pracovní smlouvy, a jeho přímý nadřízený.
- (2) Plán kariérního rozvoje konkrétního akademického pracovníka je vypracováván v souladu s koncepcí rozvoje pracoviště, na němž akademický pracovník působí s ohledem na úkoly a cíle daného pracoviště a popisuje i formy podpory akademického pracovníka ze strany fakulty/ústavu pro usnadnění dosažení stanovených cílů.
- (3) Plán kariérního rozvoje akademického pracovníka se vytváří po nástupu do zaměstnání dvakrát na tříleté období a následně na pětileté období. U akademických pracovníků s pracovní smlouvou na dobu určitou se plán kariérního rozvoje vytváří na dobu trvání této pracovní smlouvy.
- (4) Plán kariérního rozvoje akademického pracovníka popisuje cílový stav, kterého by měl ve vytyčeném období akademický pracovník dosáhnout.
- (5) Plán kariérního rozvoje akademického pracovníka je možno na základě výsledků každoročního hodnocení akademických pracovníků aktualizovat a konkretizovat.
- (6) Plán kariérního rozvoje akademického pracovníka včetně jeho aktualizací je uložen v jeho osobním spisu.

## **Článek XIII. Obsah Plánu kariérního rozvoje akademického pracovníka ZSF JU**

- (1) Plán kariérního rozvoje je sestavován s ohledem na konkrétní pozici akademického pracovníka. Musí obsahovat konkrétní cíle a úkoly pro všechny výše uvedené oblasti činností (pedagogická činnost, vědecká činnost, další tvůrčí a organizační činnost) s výjimkou kategorie lektor, u níž není požadována vědecká činnost.
- (2) V oblasti pedagogické činnosti Plán kariérního rozvoje akademického pracovníka stanovuje především stěžejní pedagogické zaměření akademického pracovníka, předmět či skupinu předmětů, kterou bude akademický pracovník primárně rozvíjet, předměty, které akademický pracovník je/bude schopen vyučovat v anglickém jazyce, předměty, pro něž akademický pracovník vypracuje elektronické nebo tištěné studijní materiály a oblasti,



v nichž akademický pracovník primárně povede kvalifikační práce. Může též obsahovat oblasti, v nichž se akademický pracovník bude podílet na přípravě a realizaci programů celoživotního vzdělávání.

(3) V oblasti vědecké činnosti Plán kariérního rozvoje akademického pracovníka stanovuje především základní oblasti vědeckého zájmu akademického pracovníka, oblasti, do nichž bude směřovat podávání vlastních výzkumných projektů či výzkumná témata, jimiž může daný akademický pracovník participovat na jiných výzkumných projektech. Stanoví též minimální počet a typy publikačních výstupů, jichž akademický pracovník plánuje dosáhnout a rozsah zapojení do vědeckých projektů v souladu s požadovanými standardy. Rovněž definuje tematické okruhy konferencí, jichž se akademický pracovník zúčastní. Plán kariérního rozvoje musí být v oblasti vědecké činnosti vypracován alespoň v rozsahu minimálního uznatelného výkonu ve vědecké činnosti podle Přílohy č. 3.

(4) V oblasti další tvůrčí a organizační činnosti Plán kariérního rozvoje akademického pracovníka stanovuje především oblasti spolupráce s aplikační sférou, možnosti popularizace vědy a participace na edukačních a přednáškových aktivitách pro veřejnost a definuje, v jakých oblastech může být využita jeho expertní znalost ve veřejném prostoru. Dále stanovuje plán zahraničních mobilit včetně uvedení typů zahraničních pracovišť, případně i konkrétních pracovišť, s nimiž akademický pracovník plánuje spolupracovat.

(5) Plán kariérního rozvoje zpravidla obsahuje i rozvoj akademického pracovníka v oblasti tzv. měkkých dovedností (jazykové kompetence, pedagogické dovednosti apod.) a v oblasti dalšího odborného vzdělávání.

(6) Součástí plánu kariérního rozvoje akademického pracovníka je rovněž časový harmonogram předpokládaného kariérního postupu (např. získání titulu Ph.D., dosažení habilitace apod.).

#### **Článek XIV.**

#### **Plnění Plánu kariérního rozvoje akademického pracovníka ZSF JU**

(1) Po uplynutí lhůty, pro niž je plán kariérního rozvoje konkrétního akademického pracovníka vypracován, probíhá vyhodnocení jeho plnění. Vyhodnocení plnění plánu kariérního rozvoje provádí přímý nadřízený ve spolupráci s hodnoceným akademickým pracovníkem.

(2) O provedeném hodnocení je proveden zápis. V zápise musí být konkrétně uvedeno, zda akademický pracovník v jednotlivých oblastech činností (pedagogická činnost, vědecká činnost, další tvůrčí a organizační činnost) dosáhl stanovených cílů a úkolů.

(3) Pokud v období daném Plánem kariérního rozvoje dosahuje akademický pracovník na pozici odborný asistent, docent a profesor 75 % a více standardního výkonu v uznatelné vědecké činnosti v průměru za sledované období, násobí se mu v následujícím období daném Plánem kariérního rozvoje každoročně bodové ohodnocení uznatelné vědecké činnosti v hodnocení akademických pracovníků koeficientem uvedeným v Příloze č. 2 tohoto opatření.

(4) Pokud akademický pracovník v hodnoceném období nedosahuje v uznatelné vědecké činnosti v hodnocení akademických pracovníků požadovaného minimálního výkonu, není

s ním prodloužena pracovní smlouva, nebo je s ním zahájeno řízení pro neplnění pracovních povinností v souladu se zákoníkem práce.

### **Článek XV. Přechodná a závěrečná ustanovení**

- (1) U pracovníků zaměstnaných na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti se plán kariérního rozvoje nevytváří.
- (2) U akademických pracovníků, jejichž pracovní poměr na dobu neurčitou existoval ke dni platnosti a účinnosti tohoto kariérního řádu (dále jen tzv. „Stávající akademičtí pracovníci“), se první plán kariérního rozvoje vytváří na tříleté období, každý další pak na pětileté období.
- (3) U stávajících akademických pracovníků, jejichž pracovní poměr na dobu určitou existoval ke dni platnosti a účinnosti tohoto kariérního řádu, se plán kariérního rozvoje vytváří na dobu trvání pracovní smlouvy. Pokud do ukončení platnosti pracovní smlouvy na dobu určitou zbývá od nabytí účinnosti tohoto opatření doba kratší než jeden rok, plán kariérního rozvoje se nevytváří.
- (4) U stávajících akademických pracovníků se vypočítá průměr dosažených vědeckých výstupů pro účely stanovení koeficientu násobení výsledků uznatelné vědecké činnosti podle hodnocení akademických pracovníků v posledních třech letech a následně podle pravidel tohoto kariérního řádu.
- (5) Toto opatření je platné dnem vydání. Účinnosti nabývá dne 29. 3. 2023.

V Českých Budějovicích dne 29. 3. 2023



Mgr. Ivana Chloubová, Ph.D.  
děkanka ZSF JU



## Příloha č. 1

### Standard uznatelné vědecké činnosti

#### Odborný asistent

Na pozici odborný asistent se požaduje, aby daný pracovník byl členem řešitelského týmu projektu evidovaného v CEP nebo mezinárodního vědeckého projektu, byl zapojen do interního výzkumného projektu a v hodnocení publikační činnosti dosáhl alespoň 10 bodů podle Opatření děkanky ZSF JU č. 12/2020 Motivační podpora vědecko-výzkumného rozvoje ZSF JU. Celkový bodový zisk této uznatelné vědecké činnosti činí průměrně na jeden rok sledovaného období alespoň 220 bodů podle pravidel hodnocení akademických pracovníků (roční HAP).

#### Docent

Na pozici docent se požaduje, aby daný pracovník byl hlavní řešitel (resp. spoluřešitel za fakultu) projektu evidovaného v CEP nebo mezinárodního vědeckého projektu a v hodnocení publikační činnosti dosáhl alespoň 19 bodů podle Opatření děkanky ZSF JU č. 12/2020 Motivační podpora vědecko-výzkumného rozvoje ZSF JU. Celkový bodový zisk této uznatelné vědecké činnosti činí průměrně na jeden rok sledovaného období alespoň 466 bodů podle pravidel hodnocení akademických pracovníků.

#### Profesor

Na pozici profesor se požaduje, aby daný pracovník byl hlavní řešitel (resp. spoluřešitel za fakultu) projektu evidovaného v CEP nebo mezinárodního vědeckého projektu a člen řešitelského týmu alespoň jednoho dalšího vědeckého projektu, a aby v hodnocení publikační činnosti dosáhl alespoň 22 bodů podle Opatření děkanky ZSF JU č. 12/2020 Motivační podpora vědecko-výzkumného rozvoje ZSF JU. Celkový bodový zisk této uznatelné vědecké činnosti činí průměrně na jeden rok sledovaného období alespoň 588 bodů podle pravidel hodnocení akademických pracovníků.

Algoritmus výpočtu průměrného standardu:

$$\frac{\sum_{i=1}^n V_i}{n \cdot u}$$

Kde:

V= vědecký výkon za příslušný rok 1 až „n“ ( 1+1 +..n) roků

n= počet let hodnocení

u= úvazek (ve formátu 0,1; 1,0 apod.) Úvazek musí být průměrný vypočítaný podle pravidel hodnocení akademických pracovníků (odkaz na opatření děkanky)



## Příloha č. 2

### Koeficient přepočtu uznatelné vědecké činnosti

#### Odborný asistent

74 % a méně	1
75-99 %	1,2
100 % a výše	1,5

#### Docent

74 % a méně	1
75-99 %	1,5
100 % a výše	2

#### Profesor

74 % a méně	1
75-99 %	2
100 % a výše	2,5

## **Příloha č. 3**

### **Minimum uznatelné vědecké činnosti**

#### **Asistent a odborný asistent**

Alespoň 2 články za 3 roky zařazené v RIV a kontinuální členství ve výzkumném týmu alespoň interního výzkumného projektu.

#### **Docent**

Alespoň 3 články za 3 roky zařazené v RIV a kontinuální členství ve výzkumném týmu vědeckého projektu evidovaného v CEP nebo mezinárodního výzkumného projektu.

#### **Profesor**

Alespoň 3 články za 3 roky zařazené v RIV a kontinuální členství ve výzkumném týmu vědeckého projektu evidovaného v CEP nebo mezinárodního výzkumného projektu.