

Směrnice Přírodovědecké fakulty Masarykovy univerzity č. 2/2019**Kariérní řád Přírodovědecké fakulty MU**

(ve znění účinném od 01.03.2020)

Podle § 28 odst. 1 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 o vysokých školách“), vydávám tuto směrnici.

**Článek 1
Předmět úpravy**

- (1) Tato směrnice upravuje principy řízení pracovní kariéry zaměstnanců Přírodovědecké fakulty MU (dále jen PŘF MU). Směrnice navazuje na Směrnici Přírodovědecké fakulty č. 1/2019 - Systém pracovních pozic a pracovních míst PŘF MU.
- (2) Ustanovení této směrnice se vztahují na zaměstnance, kteří jsou pro výkon práce kmenově zařazeni na Přírodovědecké fakultě.
- (3) Tato směrnice se nevztahuje na pozice děkana, tajemníka, proděkana, ředitele ústavu, mimořádného, hostujícího a emeritního profesora.
- (4) Vedoucím pracovníkem se pro účely této směrnice rozumí přímý nadřízený zaměstnanec dle příslušného Organizačního řádu pracoviště. Vedoucím jiného pracoviště se rozumí vedoucí Ústavu fyziky Země a vedoucí Botanické zahrady a tajemník fakulty.

**Článek 2
Řízení pracovní kariéry na Přírodovědecké fakultě MU**

- (1) Řízení pracovní kariéry zaměstnanců umožňuje kontinuální odborný a kvalifikační rozvoj zaměstnanců. Hlavní osy řízení pracovní kariéry jsou následující:
 - a) Profesní rozvoj – odborný rozvoj spojený především s prohlubováním kvalifikace na stávající pracovní pozici a v souladu s požadavky pracovního místa, kompetenčními modely, stanovenými pracovními cíli či plánem dalšího rozvoje.
 - b) Kariérní postup – vertikální posun na pracovní pozici, která je zařazena výše v rámci stávající kariérní dráhy. Tzn. se změnou pracovní pozice dochází k 1-stupňovému zvýšení mzdové třídy.
 - c) Kariérní změna – horizontální přestup na pracovní pozici v rámci jiné kariérní dráhy. Tzn. se změnou pracovní pozice dochází i ke změně charakteru práce.
- (2) Obecné schéma kariérního směřování a kariérních drah zaměstnanců PŘF MU je zobrazeno v Příloze č. 1.
- (3) Schéma obvyklých posunů v rámci kariérního postupu nebo kariérní změny pro akademické pracovníky a pracovníky ve výzkumu je zobrazeno v Příloze č. 2.
- (4) Řízení pracovní kariéry zaměstnanců úzce souvisí s pravidelným hodnocením pracovního výkonu zaměstnance vedoucím pracovníkem. Náležitosti způsobu hodnocení zaměstnanců PŘF MU upravuje směrnice Proces hodnocení zaměstnanců PŘF MU č. 5/2019, v souladu se směrnicí Masarykovy univerzity č. 5/2017 - Hodnocení zaměstnanců MU.

Součástí hodnocení pracovního výkonu je i posouzení aktuálních potřeb v oblasti dalšího pracovního rozvoje, stanovení konkrétních aktivit podporujících odborný růst a další karierní směřování a posouzení možností karierního postupu či změny. Plány karierního rozvoje se stanovují s ohledem na potřeby zaměstnanců a jejich senioritu. Tyto plány jsou povinné pro nové zaměstnance.

- (5) Při sjednávání délky pracovních poměrů, včetně prodlužování doby určité se postupuje v souladu se Zákoníkem práce a s Kolektivní smlouvou MU. Vedoucí pracovník při stanovení délky pracovního poměru zohlední zejména dosavadní pracovní výsledky zaměstnance reflektované v každoročním hodnocení pracovního výkonu, zapojení zaměstnance do řešených výzkumných a vzdělávacích aktivit či dalších, zejména projektových aktivit, potenciál dalšího karierního růstu a úroveň plnění pracovních povinností. Dále vedoucí pracovník zohledňuje personální a provozní potřeby a finanční možnosti pracoviště.

Článek 3 Rámcové karierní předpoklady

- (1) Účel a pracovní náplň jednotlivých pracovních pozic akademických pracovníků a pracovníků ve výzkumu jsou definovány směrnicí Systém pracovních pozic a pracovních míst PŘF MU. Níže uvedený přehled představuje základní předpoklady v oblasti dalšího rozvoje či růstu na pracovní pozici.

Skupina pracovníků	Karierní dráha	Pracovní pozice	Předpoklady pro další růst na pracovní pozici
AKADEMIČTÍ PRACOVNÍCI	VÝUKA A VÝZKUM	Odborný asistent	Další odborný rozvoj směřující ke zlepšování kvality výuky a výzkumu. Předpokládá se habilitování do 10 let* od přijetí na pracovní pozici. V opačném případě se doporučuje zvážit karierní změnu.
		Docent	Další odborný rozvoj směřující ke zlepšování kvality výuky a výzkumu. Příprava na řízení ke jmenování profesorem.
		Profesor	Další odborný rozvoj směřující ke zlepšování kvality výuky a výzkumu.
	VÝUKA	Lektor I	Další odborný rozvoj podporující zlepšování kvality výuky.
		Lektor II	
	VÝZKUM, VEDENÍ STUDENTŮ	Výzkumný pracovník II - IV **	Další odborný rozvoj směřující ke zlepšování kvality výzkumu a mentoringu studentů.
PRACOVNÍCI VE VÝZKUMU (neakademičtí)	VÝZKUM	Výzkumník I - IV	Další odborný rozvoj směřující ke zlepšování kvality výzkumu.
	POSTDOC	PostDoc II	Obvyklá délka zařazení nepřesáhne dobu 3 let, ve výjimečných případech déle. Maximální délka zařazení na pozicích v rámci této karierní dráhy je časově ohraničená nejdéle na 6 let, v případě další spolupráce je nutná karierní změna.
		PostDoc III	

Vysvětlivky:

[*] Počet 10 let se posuzuje jako aktivní výkon práce na pozici Odborný asistent. Do této doby se nezapočítává doba strávená na mateřské/rodičovské dovolené, dlouhodobé neplacené volno, dlouhodobá pracovní neschopnost a dlouhodobá překážka z důvodu obecného zájmu.

[**] Pozice Výzkumný pracovník II - IV se zpravidla obsazují ve výzkumných infrastrukturách dle článku 3 odst. 2a) směrnice Systém pracovních pozic a míst PŘF MU.

- (2) Podpůrní pracovníci typicky zastávají pracovní místa stěžejní pro zajištění výkonu určitého procesu nebo činnosti a předpokládá se u nich dlouhodobé setrvání na pracovním místě. S ohledem na

různorodé zaměření a účel pracovních pozic a ne vždy dostupné možnosti dalšího kariérního postupu v dané specializaci nebo oboru činnosti nejsou proto pro tyto pracovníky stanoveny rámcové kariérní předpoklady. U zaměstnanců se očekává a je aktivně podporován další profesí rozvoj a prohlubování odborných znalostí, které jsou pozitivně hodnoceny i v případě zájmu zaměstnance o přestup na jiné pracovní místo (v rámci kariérního postupu nebo změny).

Článek 4 Profesní rozvoj

- (1) V souladu s Etickým kodexem PŘF MU je aktivní zájem a úsilí zaměstnance o další vzdělávání předpokladem pro úspěšný rozvoj a růst. Zaměstnanec je povinen prohlubovat odborné znalosti a dovednosti, zvyšovat svou kvalifikaci s cílem dosažení co nejvyšší kvality výuky a výzkumu a vyhledávat možnosti vzdělávání jak na univerzitní úrovni, tak i mimo univerzitu.
- (2) Fakulta i pracoviště se dle svých možností zasazují o vytváření příznivých podmínek pro kontinuální odborný růst a prohlubování kvalifikace zaměstnanců, především těmito způsoby:
 - a) vytvářením příznivých podmínek pro rozvojové a vzdělávací aktivity svých zaměstnanců (např. zajišťování vzdělávacích aktivit, odborné literatury, mentoring kolegů, podpora účasti na odborných konferencích nebo setkáních, networking, stáže);
 - b) umožněním úpravy pracovních podmínek nebo pracovní doby jako podpory účasti na rozvojových aktivitách organizovaných pracovištěm nebo zajištěných zaměstnancem (např. dlouhodobá zahraniční stáž, tvůrčí volno, úprava pracovní zátěže např. při přípravě na habilitační řízení a podobně);
 - c) podporou tvorby koncepcí vzdělávání a rozvoje, které cílí na pracovníky v různých fázích kariéry a přinášejí vzdělávací aktivity v odborných oblastech či oblastech osobního rozvoje (např. podpora mladých vědců, průřezová odborná školení, rozvoj dovedností ve vedoucích rolích apod.).

Vedoucí pracovníci zajišťují především plnění povinností dle písmen a) a b) tohoto ustanovení, povinnosti dle písmene c) jsou zajišťovány především na úrovni fakulty.

Článek 5 Kariérní postup

- (1) Kariérní postup není nárokový. Změna v pracovním zařazení zaměstnance na vyšší pracovní pozici v stávající kariérní dráze, zejména u akademických pozic a pozic pro pracovníky ve výzkumu, je podmíněna dostupností takové pracovní pozice, která se odvíjí od aktuálních provozních potřeb a finančních možností pracoviště.
- (2) Obecné předpoklady kariérního postupu akademických pracovníků a pracovníků ve výzkumu jsou obsahem přílohy č. 3.
- (3) Při obsazování volných pracovních pozic se postupuje výběrovým řízením v souladu se směrnicí Řád výběrového řízení MU a směrnicí Přírodovědecké fakulty č. 3/2019 - Pravidla výběrového řízení. V souladu s touto směrnicí se ředitel ústavu nebo vedoucí jiných pracovišť může rozhodnout od výběrového řízení upustit a umožnit přímý kariérní postup v následujících případech:
 - a) u akademických pracovních pozic za podmínky, že dochází ke změně náplně práce odpovídající vyšší pracovní pozici a zároveň byla dosažena příslušná vědecko-pedagogická hodnota. V případě pozice Výzkumný pracovník III a IV podmínku získání příslušné hodnosti nahrazuje kritérium délky praxe, odvádění dlouhodobého pracovního výkonu a plnění pracovních povinností na vynikající úrovni a úroveň vědecké a výzkumné činnosti obdobná kritériím pro tyto činnosti stanoveným pro habilitační a profesorská řízení;

- b) u neakademických pracovních pozic pro pracovníky ve výzkumu za podmínky, že dochází v rámci realizovaných výzkumných aktivit k výkonu náročnějších výzkumných činností, které odpovídají zařazení na vyšší pracovní pozici, nebo v případě, že je zařazení podmíněno projektovými potřebami;
 - c) u podpůrných pracovních pozic za podmínky, že dochází ke změně náplně práce odpovídající zařazení do vyšší mzdové třídy, pro kterou splňuje pracovník odpovídající předpoklady a zároveň dlouhodobě odvádí pracovní výkon a plní své pracovní povinnosti na vynikající úrovni.
- (4) Odůvodněný návrh na změnu v zařazení zaměstnance na pracovní pozici předkládá ředitel ústavu nebo vedoucí jiného pracoviště prostřednictvím personálního oddělení děkanátu ke schválení děkanovi (v případě akademických pracovních pozic) nebo tajemníkovi (v případě neakademických pozic).

Článek 6 Kariérní změna

- (1) Kariérní změna není nároková. Změna kariérní dráhy je podmíněna dostupností nové pracovní pozice, která se odvíjí od aktuálních provozních potřeb a finančních možností pracoviště.
- (2) Obecné předpoklady kariérní změny akademických pracovníků a pracovníků ve výzkumu jsou obsahem přílohy č. 4. V případě podpůrných pracovníků nejsou stanoveny předpoklady s ohledem na specifčnost těchto pozic. V rámci kariérní změny může dojít nejenom ke změně kariérní dráhy (např. přestup z pozice Odborný asistent na pozici Lektor) ale i ke změně zařazení do skupiny akademických či neakademických pracovníků (např. přestup z pozice Výzkumník na pozici Výzkumný pracovník či Odborný pracovník (Specialista)).
- (3) Při obsazování pracovních pozic se postupuje výběrovým řízením v souladu se směrnici Řád výběrového řízení MU a směrnici PŘF MU č. 3/2019 - Pravidla výběrového řízení. V souladu s touto směrnicí se ředitel ústavu nebo vedoucí jiných pracovišť může rozhodnout od výběrového řízení upustit a umožnit přímou kariérní změnu v následujících případech:
- a) při přestupu z akademických pozic na pozice neakademické v souladu s výzkumnými potřebami pracoviště;
 - b) při přeřazení na pozici Výzkumník II nebo III bezprostředně po ukončení působení na pozici PostDoc;
 - c) v případě přestupu z pozice Odborného asistenta na pozici Lektor II nebo Výzkumný pracovník.
 - d) v případě obsazování podpůrných pozic.
- (5) Odůvodněný návrh na změnu v zařazení zaměstnance na pracovní pozici předkládá ředitel ústavu nebo vedoucí jiného pracoviště prostřednictvím personálního oddělení děkanátu ke schválení děkanovi (v případě akademických pracovních pozic) nebo tajemníkovi (v případě neakademických pozic).

Článek 7 Aplikace směrnice na pracovištích Přírodovědecké fakulty

- (1) Ředitelé ústavů nebo vedoucí jiných pracovišť dle Organizační struktury PŘF MU mohou, s přihlédnutím ke specifickým a personální strategii pracoviště, dále formou konkrétních kritérií:
- a) upřesnit rámcové kariérní předpoklady stanovených v čl. 3 této směrnice;
 - b) doplnit další předpoklady pro kariérní postup stanovené přílohou č. 3 této směrnice.
- (2) V případě, kdy tak učiní, jsou povinni tato kritéria zkontrolovat s personálním oddělením a děkanem Fakulty, následně je zveřejnit a seznámit s nimi všechny zaměstnance pracoviště.

V případě jejich změny se adekvátně zohlední stanovení účinnosti nové úpravy, přičemž změna kritérií je možná nejvýše jednou za dva roky nebo při změně této směrnice.

Článek 8 Závěrečná ustanovení

(1) Výkladem této směrnice a její aktualizací pověřuji vedoucí personálního oddělení.

(2) Kontrolu dodržování tohoto předpisu vykonává tajemník fakulty.

(3) Přílohami tohoto ustanovení jsou:

Příloha č. 1 – [Obecné schéma kariérního směřování a kariérních drah PŘF MU](#)

Příloha č. 2 – [Schéma kariérních drah PŘF MU pro akademické pracovníky a pracovníky ve výzkumu](#)

Příloha č. 3 – [Předpoklady pro kariérní postup pro akademické pracovníky a pracovníky ve výzkumu](#)

Příloha č. 4 – [Předpoklady pro kariérní změnu pro akademické pracovníky a pracovníky ve výzkumu](#)

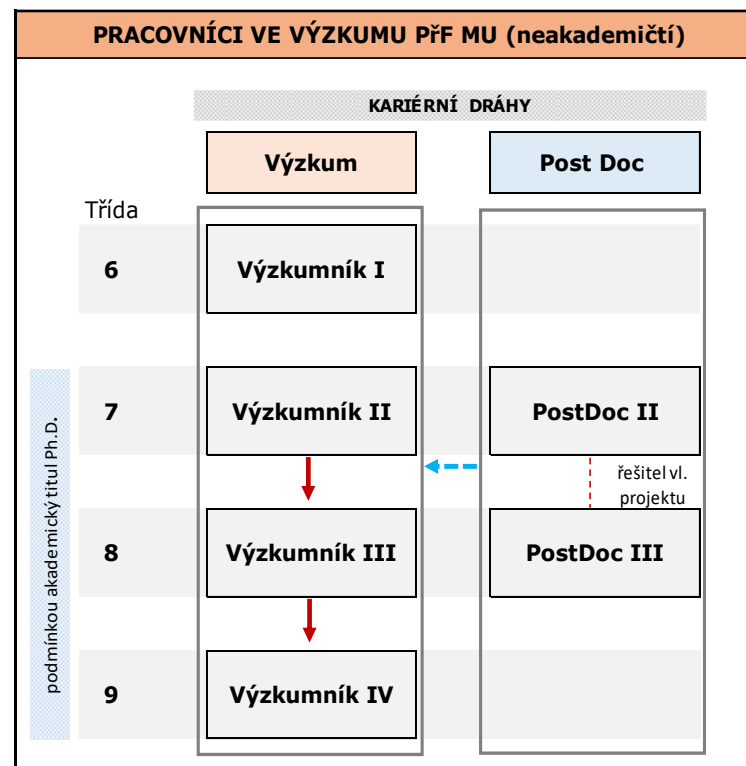
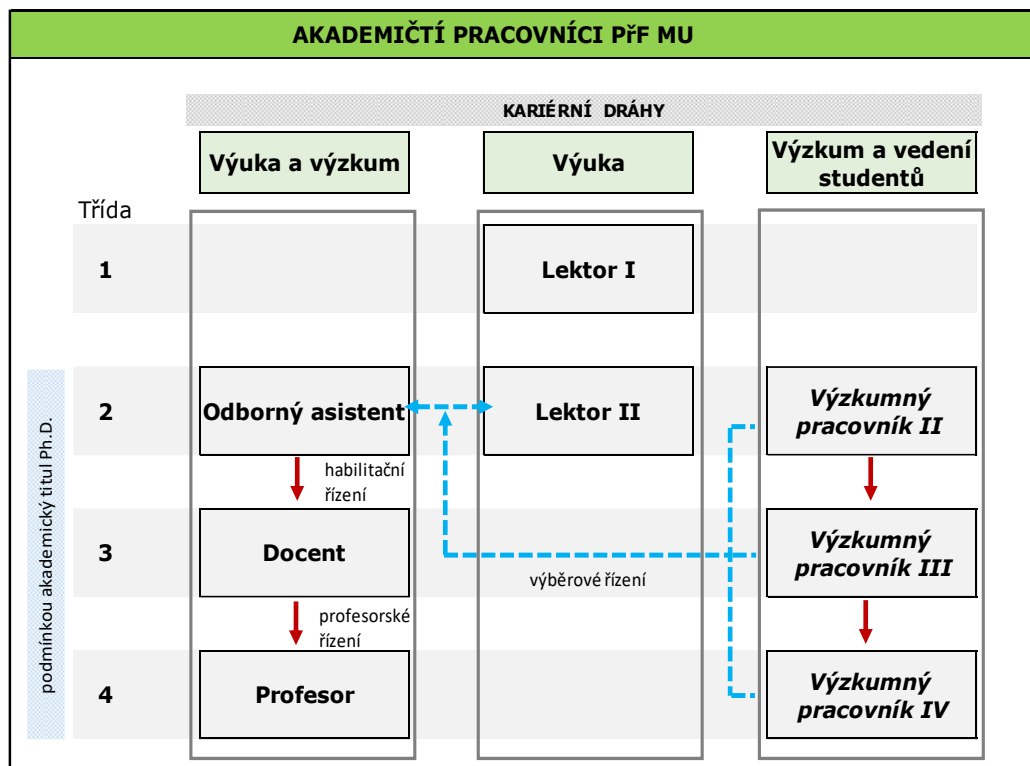
(4) Tato směrnice nabývá platnosti dnem vydání a účinnosti dnem 01.03.2020.

V Brně dne 13.02.2020

doc. Mgr. Tomáš Kašparovský, Ph.D.
děkan PŘF MU

Příloha č. 2 Schéma kariérních drah pro akademické pracovníky a pracovníky ve výzkumu PŘF MU

Vysvětlivky: — kariérní postup
 - - - kariérní změna



Příloha č. 3 Obecné předpoklady pro kariérní postup v rámci jednotlivých kariérních drah pro akademické pracovníky a pracovníky ve výzkumu PŘF MU

KARIÉRNÍ POSTUP NA PŘF MU (růst v rámci stejné kariérní dráhy)								
Skupina pracovníků	Kariérní dráha	Mzdová třída	Pracovní pozice	Dostupnost volné pracovní pozice	Absolvování výběrového řízení	Zvýšení kvalifikace (nad rámec Ph.D.)	Výrazná mezinárodní zkušenost (zahraniční pobyt)	
AKADEMIČTÍ PRACOVNÍCI	Výuka a výzkum	2	Odborný asistent	ano	ano	-	podmínkou	
		3	Docent		ano*	habilitační řízení		
		4	Profesor		profesorské řízení			
	Výuka	1	Lektor I	<i>bez kariérního postupu (typicky se jedná o pozici zajišťující výuku podpůrných/rozvojových předmětů)</i>				
		2	Lektor II	<i>bez kariérního postupu</i>				
	Výzkum, vedení studentů	2	Výzkumný pracovník II	ano	ano	ne	výhodou	
		3	Výzkumný pracovník III		ano*			
		4	Výzkumný pracovník IV					
	PRACOVNÍCI VE VÝZKUMU (neakademičtí)	Výzkum	6	Výzkumník I	<i>obvykle bez přímého kariérního postupu (po získání Ph.D. se předpokládá získání dalších zkušeností mimo pracoviště)</i>			
			7	Výzkumník II	ano	ano*	ne	není požadována
8			Výzkumník III					
9			Výzkumník IV					
PostDoc		7	PostDoc II	<i>kariérní postup nerelevantní (specifický účel pozice)</i>				
		8	PostDoc III	<i>pouze v případě řešení vlastního výzkumného projektu</i>				

Vysvětlivky: [*] Možno od VŘ upustit v opodstatněných případech dle čl. 5 odst. 3.

Příloha č. 4 Obecné předpoklady pro kariérní změnu pro akademické pracovníky a pracovníky ve výzkumu PŘF MU

**KARIÉRNÍ ZMĚNA NA PŘF MU
(změna kariérní dráhy)**

	Skupina pracovníků	Kariérní dráha	Mzdová třída	Pracovní pozice	Dostupnost volné pracovní pozice	Absolvování výběrového řízení	Přestup možný z pracovní pozice		
BEZ ZMĚNY V ZAŘAZENÍ AKADEMIK / PRACOVNÍK VE VÝZKUMU	AKADEMIČTÍ PRACOVNÍCI	Výuka a výzkum	2	Odborný asistent	ano	ano	Lektor II, Výzkumný pracovník II-IV	SE ZMĚNOU V ZAŘAZENÍ AKADEMIK / PRACOVNÍK VE VÝZKUMU	Při přestupu na akademické pozice z neakademických je vždy podmínkou výběrové řízení.
			3	Docent			Výzkumný pracovník s odpovídající vědecko-pedagogickou hodností		
			4	Profesor					
		Výuka	1	Lektor I	<i>kariérní změna na tuto pozici nerelevantní</i>				
			2	Lektor II	ano	ano*	Odborný asistent, výzkumný pracovník II-IV		
		Výzkum, vedení studentů	2	Výzkumný pracovník II	ano	ano*	Odborný asistent		
			3	Výzkumný pracovník III			Odborný asistent, docent		
			4	Výzkumný pracovník IV			Docent, profesor		
		PRACOVNÍCI VE VÝZKUMU (neakademičtí)	Výzkum	6	Výzkumník I	ano	ano*		
	7			Výzkumník II	PostDoc II a III				
	8			Výzkumník III	PostDoc III				
	9			Výzkumník IV	x				
	PostDoc		7	PostDoc II	<i>kariérní změna na tuto pozici nerelevantní</i>				
			8	PostDoc III					

Vysvětlivky: [*] Možno od VŘ upustit v opodstatněných případech dle čl. 6 odst. 3.