



---

Univerzita Palackého  
v Olomouci

**VNITŘNÍ NORMA UP**

**R-B-23/15**

**Kariérní řád  
Univerzity Palackého v Olomouci**

**Garant:** vedoucí Oddělení řízení lidských zdrojů RUP

**Platnost:** 27. července 2023

**Účinnost:** 3. srpna 2023

# Kariérní řád Univerzity Palackého v Olomouci

## Článek 1 Úvodní ustanovení

1. Kariérní řád Univerzity Palackého v Olomouci (dále jen „Řád“) upravuje postavení zaměstnanců<sup>1</sup> Univerzity Palackého v Olomouci (dále jen „UP“) a specifikuje nástroje pro jejich kariérní rozvoj, v souladu se zákonem 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“), zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) a dalších právních předpisů<sup>2</sup>.
2. Řád navazuje zejména na tyto vnitřní normy a dokumenty UP:
  - a) vnitřní předpis UP č. A-1/2017, Statut Univerzity Palackého v Olomouci, ve znění pozdějších novel a statuty jednotlivých fakult a vysokoškolského ústavu UP,
  - b) Strategický záměr vzdělávací a tvůrčí činnosti UP na období 2021+,
  - c) vnitřní předpis UP č. R-A-18/02, Vnitřní mzdový předpis Univerzity Palackého v Olomouci, ve znění pozdějších novel (dále jen „Vnitřní mzdový předpis UP“),
  - d) vnitřní norma UP č. B1-15/1-HN, Organizační řád Univerzity Palackého v Olomouci, ve znění pozdějších novel a organizační řády jednotlivých fakult UP,
  - e) vnitřní norma UP č. R-B-21/09, Katalog pracovních míst na Univerzitě Palackého v Olomouci,
  - f) Etický kodex zaměstnanců a studentů Univerzity Palackého v Olomouci,
  - g) vnitřní předpis UP č. R-A-21/01, Pravidla systému zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností a vnitřního hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností Univerzity Palackého v Olomouci,
  - h) vnitřní předpis UP č. A-3/2017, Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků Univerzity Palackého v Olomouci, ve znění pozdějších novel (dále jen „Řád pro obsazování míst akademických pracovníků UP“),
  - i) vnitřní norma UP č. R-B-19/29, Pravidelné hodnocení zaměstnanců Univerzity Palackého v Olomouci (dále jen „Pravidelné hodnocení zaměstnanců UP“).
3. Dále se Řád vydává v souladu s Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky a Kodexem chování pro přijímání výzkumných pracovníků vydaných Evropskou komisí.
4. Řád se vydává jako nástroj personálního řízení, kterým UP zajišťuje rozvoj a motivaci svých zaměstnanců a na jehož základě může zaměstnanec při splnění stanovených kritérií postupovat ve své profesní kariéře.
5. Zásady popisované v Řádu vycházejí z předpokladu rovných příležitostí.
6. Při aplikaci Řádu nesmí docházet k diskriminaci nebo vyloučení, zejména na základě rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry, světového názoru či z důvodu státní příslušnosti.
7. S ohledem na zachování jasnosti používá text generické maskulinum pro označení dotčených subjektů. Pod veškerými generickými maskuliny v následujícím textu je však nutno vnímat i jejich ženské tvary (zaměstnanec/zaměstnankyně, nadřízený/nadřízená, pracovník/pracovnice, asistent/asistentka, profesor/profesorka atd).

<sup>1</sup> Pro účely Kariérního řádu se jeho ustanovení vztahují na zaměstnance v pracovním poměru.

<sup>2</sup> Na Lékařskou fakultu UP se přiměřeně uplatňuje zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů. Na Fakultu zdravotnických věd UP se obdobně uplatňuje zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti k výkonu nelékařského zdravotnického povolání.

8. Kde Řád výslovně nestanoví jinak, mají pojmy v něm použité význam, který jim přiřkládají právní předpisy, normy UP a jiné dokumenty zmíněné v čl. 1.

## Článek 2

### Kariérní rozvoj zaměstnanců UP

1. V případě akademických pracovníků je kariérní rozvoj spojen s odborným růstem směřujícím ke zlepšování a rozvíjení pedagogické a tvůrčí činnosti. V obecné rovině se jedná o zvyšování odborné kvalifikace udělením vyššího vědeckého, akademicko-vědeckého a vědecko-pedagogického titulu.
2. V případě vědeckých pracovníků je kariérní rozvoj spojen s odborným růstem směřujícím ke zlepšování a rozvíjení tvůrčí činnosti.
3. V případě ostatních zaměstnanců znamená kariérní rozvoj kontinuální zvyšování a prohlubování vzdělání a kvalifikace, rozvoj kompetencí, které jsou klíčové s ohledem na danou pracovní pozici.
4. UP podporuje kariérní rozvoj všech zaměstnanců, a to zejména jejich účastí na vzdělávacích a rozvojových akcích (např. kurzech, seminářích, workshopech, konferencích, mezinárodních mobilitách), poskytnutím tvůrčího volna u akademických pracovníků, programem mentoringu a opatřeními, která vedou ke sladování osobního a pracovního života. Úprava vzdělávání a rozvoje jednotlivých kategorií zaměstnanců je součástí interní metodiky pro strategii vzdělávání zaměstnanců.
5. Kariérní rozvoj zaměstnance nemusí být spojen se změnou pracovního místa zaměstnance.
6. Kariérní rozvoj zaměstnance je předmětem pravidelného hodnocení zaměstnanců podle vnitřní normy Pravidelné hodnocení zaměstnanců UP. Kariérní rozvoj dále rozvádí čl. 3 odstavce 1 a 2.
7. Konkrétní podobu kariérního rozvoje zaměstnance, který vyplývá z charakteru součásti UP, může stanovit děkan, příp. ředitel této součásti.

## Článek 3

### Plán kariérního rozvoje zaměstnance UP

1. Kariérní rozvoj zaměstnance UP je sledován pomocí plánu kariérního rozvoje zaměstnance, který vypracuje vedoucí zaměstnanec při vyhodnocení adaptačního procesu, nejpozději však během prvního řádného hodnotícího pohovoru (podle vnitřní normy Pravidelné hodnocení zaměstnanců UP). Plán kariérního rozvoje musí být vypracován v souladu se strategickým záměrem součásti UP, případně dalšími požadavky, pokud jsou stanoveny právními předpisy<sup>3</sup>.
2. Součástí plánu kariérního rozvoje zaměstnance je informace, zda se u daného zaměstnance předpokládá kariérní postup (podle čl. 4). V případě předpokladu kariérního postupu bude stanoven i jeho časový harmonogram. Pokud u daného zaměstnance kariérní postup není předpokládán, musí to být písemně zdůvodněno.
3. Plán kariérního rozvoje obvykle obsahuje:
  - a) plán kvalifikačního a odborného rozvoje na období minimálně jednoho roku,
  - b) stanovení relevantních ukazatelů důležitých pro posuzování výkonu zaměstnance v jednotlivých oblastech hodnocení.
4. Plán kariérního rozvoje vždy zohledňuje specifické situace související se zdravotním stavem zaměstnance a se sladováním osobního a pracovního života zaměstnance, především pak období mateřské a rodičovské dovolené a péči o osobu blízkou.
5. Naplňování kariérního plánu je zohledněno v celkovém hodnocení zaměstnance a může být pro vedoucího zaměstnance podkladem pro realizaci některého z následujících opatření:

<sup>3</sup> Např. v případě Lékařské fakulty UP musí být plán kariérního rozvoje přiměřeně navázán na kariérní rozvoj v rámci zdravotnické činnosti v souladu se zákonem č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů.

- a) zvýšení, snížení či odejmutí osobního ohodnocení podle Vnitřního mzdového předpisu UP,
- b) uzavření dohody o změně pracovní smlouvy s dotčeným zaměstnancem, např. druhu práce, výše pracovního úvazku,
- c) neprodloužení pracovní smlouvy s dotčeným zaměstnancem, je-li sjednána na dobu určitou,
- d) další opatření ve smyslu § 52 písm. f) a písm. g) zákoníku práce za předpokladu současného naplnění zákonných požadavků.

#### **Článek 4**

##### **Postup a změna v kariérní dráze zaměstnance UP**

1. V rámci kariérní dráhy zaměstnance může docházet ke kariérnímu postupu nebo kariérní změně.
2. Kariérním postupem zaměstnanců se rozumí funkční postup, v rámci kterého se změní zařazení na vyšší pracovní místo v rámci kariérní dráhy.
3. Předpokladem kariérního postupu zaměstnance je jeho trvalé úsilí zvyšovat a rozvíjet své odborné kompetence či formální kvalifikaci v oblasti vykonávané pracovní činnosti.
4. Kariérní postup zaměstnanců je realizován se zřetelem na politiku nástupnictví v klíčových pozicích.
5. Základní rámcové předpoklady pro kariérní postup akademických a vědeckých pracovníků jsou uvedeny v příloze č. 1. Pro kategorii ostatních zaměstnanců rámcové předpoklady tímto Řádem nejsou stanoveny.
6. Kariérní změnou je přestup na pracovní místo, kdy dochází k zásadní změně činnosti zaměstnance (např. z pedagogické a tvůrčí na tvůrčí či související a naopak).
7. Zaměstnanec, který splňuje kvalifikační požadavky na obsazované místo, může požádat o kariérní změnu a o zařazení na uvolněné místo. V případě, kdy je to relevantní, se postupuje v souladu s Řádem výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků UP.
8. Na kariérní postup ani změnu není automatický nárok. Změna v pracovním zařazení zaměstnance je podmíněna dostupností takovéto pracovní pozice, která se odvíjí od aktuálních provozních potřeb a finančních možností pracoviště.
9. Schéma kariérního postupu a kariérní změny pro akademické a vědecké pracovníky je zobrazena v příloze č. 2.

#### **Článek 5**

##### **Závěrečná ustanovení**

1. Přílohami Řádu jsou:
  - a) příloha č. 1 - Rámcové kariérní předpoklady pro kariérní postup a
  - b) příloha č. 2 - Schéma kariérních drah pro akademické a vědecké pracovníky na UP.
2. Tento Řád nabývá platnosti dnem jeho zveřejnění.
3. Tento Řád nabývá účinnosti sedmým dnem po dni, kdy nabude platnosti.

V Olomouci dne 26. července 2023

prof. MUDr. Martin Procházka, Ph.D., v. r.  
rektor UP

## Příloha č. 1

Tabulka č. 1: Rámcové kariérní předpoklady pro kariérní postup

Kategorie zaměstnanců	Podkategorie/ pracovní místo	Předpoklady ke kariérnímu postupu
AKADEMIČTÍ PRACOVNÍCI	LEKTOR	Kariérní postup se může zaměřit na rozvoj pracovních kompetencí a profesních dovedností (např. překladatelská certifikace, odborné zkoušky relevantní pro daný obor). Je možná kariérní změna primárně na pozici asistenta za předpokladu zapojení se více do tvůrčí činnosti, příp. odborného asistenta po absolvování DSP.
	ASISTENT	Další odborný rozvoj směřující ke zlepšování pedagogické a tvůrčí činnosti.  Cestou k dalšímu kariérnímu postupu je absolvování DSP.
	ODBOBNÝ ASISTENT	Další odborný rozvoj směřující ke zlepšování pedagogické a tvůrčí činnosti.  Cestou k dalšímu kariérnímu postupu je habilitační řízení (obvykle do 10 let* od přijetí na pracovní pozici).
	DOCENT	Další odborný rozvoj směřující ke zlepšování kvality pedagogické a tvůrčí činnosti.  Cestou k dalšímu kariérnímu postupu je příprava na řízení ke jmenování profesorem.
	PROFESOR	Další profesní a odborný rozvoj a růst směřující ke zlepšování kvality pedagogické a tvůrčí činnosti.
VĚDEČTÍ PRACOVNÍCI	VĚDECKÝ PRACOVNÍK NA ÚROVNI A1 (R1)**	Další odborný rozvoj směřující ke zlepšování kvality tvůrčí činnosti.  Cestou k dalšímu kariérnímu postupu je absolvování doktorského studia.
	VĚDECKÝ PRACOVNÍK NA ÚROVNI A2, A3 (R2)**	Další odborný rozvoj směřující ke zlepšování kvality tvůrčí činnosti.  Cestou k dalšímu kariérnímu postupu je zvyšování klíčových kompetencí podle Evropského rámce pro vědeckou kariéru.
	VĚDECKÝ PRACOVNÍK NA ÚROVNI A4, A5 (R3, R4)**	Další odborný rozvoj směřující ke zlepšování kvality tvůrčí činnosti.  Cestou k dalšímu kariérnímu postupu je zvyšování klíčových kompetencí podle Evropského rámce pro vědeckou kariéru.
	POSTDOK I., II.	Další odborný rozvoj směřující ke zlepšování kvality tvůrčí činnosti.  Kariérní postup se neočekává.  Maximální délka zařazení na pozicích v rámci této kariérní dráhy je časově ohraničená nejdéle na 5 let. V případě další spolupráce je nutná kariérní změna.

## Vysvětlivky:



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

\*\* Podle *European Framework for Research Careers*.

Tabulka č. 2: Schéma kariérních drah pro akademické a vědecké pracovníky na UP

VĚDEČTÍ PRACOVNÍCI			AKADEMIČTÍ PRACOVNÍCI		
		<b>Vědecký pracovník na úrovni A1 (VP – 21)</b> cZ-ISCO 23101, mzdová třída A1/ <b>First Stage Researcher (R1)</b>		<b>Asistent</b>	<b>Lektor</b>
		↓		↓	<i>absolvování DSP</i>
<b>Postdok I.</b>		<b>Vědecký pracovník na úrovni A2 (VP – 21)</b> cZ-ISCO 23101, mzdová třída A2/ <b>Recognised Researcher (R2)</b>		<b>Odborný asistent</b>	
		↓		<i>habilitace</i>	
<b>Postdok II.</b>		<b>Vědecký pracovník na úrovni A3 (VP – 21)</b> cZ-ISCO 23101, mzdová třída A3/ <b>Recognised Researcher (R2)</b>			
		↓		↓	
		<b>Vědecký pracovník na úrovni A4 (VP – 21)</b> cZ-ISCO 23101, mzdová třída A4/ <b>Established Researcher (R3)</b>		<b>Docent</b>	
				<i>profesorské řízení</i>	
		↓		↓	
		<b>Vědecký pracovník na úrovni A5 (VP – 21)</b> cZ-ISCO 23101, mzdová třída A5/ <b>Leading Researcher (R4)</b>		<b>Profesor</b>	

Legenda:

	Kariérní růst/postup
	Kariérní změna