



K A R I É R N Í Ř Á D ČESKÉHO VYSOKÉHO UČENÍ TECHNICKÉHO V PRAZE

Preambule

- (1) Cílem Kariérního řádu (dále jen „řád“) je průběžné zvyšování kvality výukové a tvůrčí činnosti ČVUT a jejího hodnocení podle evropských standardů s důrazem na požadavek excelence pro udržení a zvyšování mezinárodní konkurenceschopnosti.
- (2) ČVUT je mezinárodně uznávanou technickou univerzitou. Vycházejí z tradic ČVUT, má řád za cíl upravit vztah zaměstnanců k ČVUT v následujících oblastech:
 - a) Definiuje obsahovou náplň pracovních pozic splňujících kvalifikační předpoklady (dále jen „pracovní pozice“) akademických a dalších tvůrčích pracovníků ČVUT.
 - b) Stanovuje rámec profesní kariéry a její předpokládané milníky pro pracovníky a uchazeče o zaměstnání na ČVUT z hlediska jejich očekávaného kariérního růstu a motivace k němu.
 - c) Zakotvuje principy rovného přístupu, transparentnosti a přezkoumatelnosti zásadních pracovněprávních rozhodnutí ve vztahu ke kariérnímu postupu pracovníků.
 - d) Stanoví základní principy umožňující úspěšné sladění profesního a osobního života.

Článek 1

Úvodní ustanovení

- (1) Řád upravuje postavení a kvalifikační postup akademických pracovníků a ostatních pracovníků podílejících se na vzdělávací a tvůrčí činnosti. Definiuje pracovní pozice, podmínky a postup jejich získávání a motivační prvky kariérního růstu.
- (2) Pedagogickou a tvůrčí činnost na fakultách a ústavech ČVUT konají akademičtí pracovníci a další odborníci dle¹ zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZVŠ“).
- (3) Řád určuje rámec pedagogických, vědeckých a dalších tvůrčích povinností u akademických i neakademických pracovníků, kteří se na uvedených činnostech podílejí.

¹ § 70 ZVŠ.

- (4) Způsob zařazování zaměstnanců do mzdových tříd je stanoven zvláštním vnitřním předpisem ČVUT².
- (5) Jednotlivé součásti si mohou podrobněji upravit problematiku řešenou tímto řádem podle svých specifických podmínek, vždy však v souladu s tímto řádem.
- (6) Pro akademické a výzkumné pracovníky se na ČVUT uplatňuje též Evropská charta pro výzkumné pracovníky³.

Článek 2 **Pracovní pozice**

- (1) Akademickými pracovníky jsou v souladu s ZVŠ⁴ ti profesoři, docenti, mimořádní profesoři, odborní asistenti, asistenti, lektori a vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci, kteří vykonávají v pracovním poměru podle sjednaného druhu práce jak pedagogickou, tak tvůrčí činnost.
- (2) ČVUT zavádí pro akademické pracovníky tyto pracovní pozice:
 - a) profesor
 - b) docent
 - c) odborný asistent
 - d) lektor
 - e) vědecký pracovník podílející se na pedagogické činnosti
 - f) asistent
- (3) ČVUT zavádí pro neakademické pracovníky podílející se na pedagogické a/nebo tvůrčí činnosti tyto pracovní pozice:
 - a) postdoktorand
 - b) vědecký pracovník⁵
 - c) pedagogický asistent
- (4) Pracovníci zařazení na pozicích uvedených v odstavci 2 a 3 jsou periodicky hodnoceni vedoucími pracovišť.
- (5) Zařazení pracovních pozic do mzdových tříd je definováno Katalogem prací ČVUT, který je přílohou Vnitřního mzdového předpisu ČVUT.
- (6) Vytvoření konkrétních pracovních pozic dle tohoto řádu je v kompetenci děkanů a ředitelů jednotlivých součástí.

² Vnitřní mzdový předpis ČVUT.

³ DOPORUČENÍ KOMISE ze dne 11. března 2005 o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků (2005/251/ES).

⁴ § 70 odst. 1 ZVŠ.

⁵ Nespĺňující kritéria akademického pracovníka uvedená v § 70 odst. 1 ZVŠ.

(7) Neakademičtí pracovníci nejsou členy Akademické obce ČVUT.

Článek 3

Popis pracovních pozic akademických pracovníků

(1) Profesor

- a) Profesor je významný odborník v dané oblasti s mezinárodním přesahem a je odborně a osobně respektovanou osobností s dlouhodobou vizí a je tak schopen samostatné vědecké práce na mezinárodní úrovni. Profesor se zabývá výzkumem a výukou; očekávají se od něj vědecké, umělecké nebo jiné tvůrčí výsledky.
- b) Profesor rozvíjí svůj obor na základě současného poznání v oblasti pedagogiky a tvůrčí činnosti. Je školitelem doktorandů a zabývá se samostatným výzkumem a vedením výzkumu týmu doktorandů, postdoktorandů a odborných asistentů. Profesor věnuje část svého času výuce, zejména přednášení, je garantem studijních programů a předmětů; vede diplomové a jiné studentské práce.
- c) Profesor je přirozeným kandidátem na převzetí zodpovědnosti za vedení větších skupin, pro pozice jako je vedoucí katedry, vedoucí oborové rady, garant programu či specializace, proděkan, či děkan.
- d) U uchazečů o pozici profesora se předpokládá zahraniční zkušenost získaná během dosavadní odborné kariéry.
- e) Pro zařazení na pracovní pozici profesor je nezbytným předpokladem jmenování profesorem.
- f) Pracovní smlouva na místo profesora se zpravidla sjednává na dobu neurčitou. Výjimkou může být, pokud komise pro výběrové řízení doporučí s uchazečem uzavřít první smlouvu na ČVUT na dobu určitou.
- g) Po ukončení pracovní smlouvy profesora může děkan fakulty nebo ředitel vysokoškolského ústavu navrhnout rektorovi jeho jmenování emeritním profesorem⁶.

(2) Docent

- a) Docent je schopen samostatné vědecké práce na mezinárodní úrovni. Zpravidla má zkušenost ze zahraničního výzkumného pracoviště. Je schopen učit a vést vědecký tým. Docent se zabývá výzkumem a výukou; očekávají se od něj vědecké, umělecké nebo jiné tvůrčí výsledky.

⁶ V souladu se Statutem emeritního profesora ČVUT.

- b) Docent se významně podílí na rozvoji oboru v oblasti pedagogiky a tvůrčí činnosti. Je školitelem doktorandů a zabývá se samostatným výzkumem a vedením výzkumu doktorandů, postdoktorandů a odborných asistentů. Docent věnuje část svého času výuce, zejména přednášení, je garantem předmětů, zpravidla vede diplomové a jiné studentské práce.
- c) Pro zařazení na pracovní pozici docent je nezbytným předpokladem jmenování docentem.
- d) Pracovní smlouva na místo docenta se zpravidla sjednává na dobu neurčitou. Výjimkou může být, pokud komise pro výběrové řízení doporučí s uchazečem uzavřít první smlouvu na ČVUT na dobu určitou.
- e) Po ukončení pracovní smlouvy docenta může vedoucí pracoviště navrhnout děkanovi, resp. rektorovi jeho jmenování emeritním docentem na dané součásti v souladu s jejími vnitřními předpisy.

(3) Odborný asistent

- a) Odborný asistent se zabývá výzkumem a výukou; očekávají se od něj vědecké, umělecké nebo jiné tvůrčí výsledky.
- b) Odborný asistent se zapojuje do výuky studijních předmětů. Může vést bakalářské, diplomové a jiné studentské práce. Se svolením děkana může přednášet.
- c) Může se podílet na výuce doktorandů jako konzultant nebo jako školitel-specialista. V případě schválení vědeckou radou fakulty, může být školitelem doktorandů.
- d) Pro zařazení na pracovní pozici odborný asistent je nezbytným předpokladem dosažení titulu Ph.D., CSc., Dr. nebo dosažení srovnatelného titulu v zahraničí, případně prokázání významných tvůrčích úspěchů.
- e) Pracovní smlouva na místo odborný asistent se sjednává s přihlédnutím k doporučení komise pro výběrové řízení, a to nejprve na dobu určitou. Smlouva může být na základě žádosti vedoucího pracoviště prodloužena bez vypisování výběrového řízení, a to i na dobu neurčitou.
- f) Doporučená celková doba, po kterou může být pracovník zařazen na pracovní pozici odborný asistent je 10 let. Do této doby se nezapočítává péče o děti do čtyř let. Odůvodněné výjimky může udělit děkan, respektive ředitel ústavu.

(4) Lektor

- a) Lektor se zabývá přípravou a vedením cvičení, případně dalšími činnostmi souvisejícími s výukou, jako je příprava výukových a zkušebních materiálů. Vede studentské práce, podílí se na tvůrčí činnosti. Lektor může se svolením děkana přednášet.

- b) Pro zařazení na pracovní pozici lektor je nezbytným předpokladem dosažení magisterského vysokoškolského vzdělání. Dosažení titulu Ph.D., CSc., Dr. nebo dosažení srovnatelného titulu v zahraničí, případně prokázání významných tvůrčích úspěchů by mělo být zohledněno při stanovení výše mzdy.
- c) V případě přijetí nového pracovníka na místo lektora se pracovní smlouva sjednává nejprve na dobu určitou. Smlouva může být na základě žádosti vedoucího pracoviště prodloužena bez vypisování výběrového řízení, a to i na dobu neurčitou.

(5) Vědecký pracovník podílející se na pedagogické činnosti:

- a) Zabývá se převážně vědecko-výzkumnou, vývojovou a další tvůrčí činností. Má předpoklady pro samostatnou tvůrčí práci. Očekávají se od něj výstupy zejména ve formě publikací a patentů nebo dalších výsledků tvůrčí činnosti. Podílí se na pedagogické činnosti. Kariérní vývoj vědeckého pracovníka je dělen do čtyř kategorií (podle European Framework for Research Careers)⁷:
 - i) R1 – kariéra do momentu, kdy vědec obdrží titul Ph.D., nebo dosažení srovnatelného titulu v zahraničí (First Stage Researcher);
 - ii) R2 – část kariéry, kdy je vědec již držitelem Ph.D., nebo dosažení srovnatelného titulu v zahraničí avšak dosud nezískal plnou nezávislost (Recognised Researcher);
 - iii) R3 – kariérní fáze, kdy si vědec již vytvořil výzkumnou nezávislost (Established Researcher);
 - iv) R4 – vědec v kariérní fázi, kdy se stane vůdčí osobností ve svém výzkumu nebo ve svém oboru (Leading Researcher).
- b) Může se zapojit do výuky studijních předmětů. Přednáší s povolením děkana/ředitele ústavu. Může vést studentské kvalifikační práce.
- c) Od úrovně R2 může být školitelem-specialistou studentů doktorského studia. Se souhlasem vědecké rady může být školitelem.
- d) Pracovní smlouva na místo vědecký pracovník se sjednává nejprve na dobu určitou. Smlouva může být na návrh vedoucího pracoviště prodloužena bez vypisování výběrového řízení a to i na dobu neurčitou.

(6) Asistent

- a) Asistent se zabývá výzkumem a výukou. Očekávají se od něj vědecké nebo další tvůrčí výsledky.

⁷ <https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

- b) Asistent se zapojuje do výuky pod vedením garantů předmětů. Může vést bakalářské, diplomové a jiné studentské práce.
- c) Pro zařazení na pracovní pozici asistent je nezbytným předpokladem dosažení magisterského vysokoškolského vzdělání.
- d) Pracovní smlouva na místo asistent se sjednává s přihlédnutím k doporučení komise pro výběrové řízení, a to nejprve na dobu určitou. Smlouva může být na návrh vedoucího pracoviště prodloužena bez vypisování výběrového řízení, a to i na dobu neurčitou.

Článek 4

Popis pracovních pozic neakademických tvůrčích a pedagogických pracovníků

(1) Postdoktorand

- a) Pro zařazení na pracovní pozici postdoktorand je nezbytným předpokladem dosažení titulu Ph.D., respektive dosažení srovnatelného titulu v zahraničí, a to v uplynulých sedmi letech. Pracovní smlouva na místo postdoktorand se sjednává na dobu určitou v délce trvání 1-3 roky. Smlouva může být na základě žádosti vedoucího pracoviště prodloužena, a to do maximální délky 3 let; případné výjimky může udělit děkan fakulty nebo ředitel ústavu.
- b) Pozice postdoktorand se obsazuje na základě výběrového řízení.

(2) Vědecký pracovník⁸

- a) Zabývá se převážně výzkumem v rámci projektů. Vědecký pracovník může být zařazen do čtyř kategorií (podle European Framework for Research Careers):
 - i) R1 – kariéra do momentu, kdy vědec obdrží titul Ph.D., nebo dosažení srovnatelného titulu v zahraničí (First Stage Researcher);
 - ii) R2 – část kariéry, kdy je vědec již držitelem Ph.D., nebo dosažení srovnatelného titulu v zahraničí, avšak dosud nezískal plnou nezávislost (Recognised Researcher);
 - iii) R3 – kariérní fáze, kdy si vědec již vytvořil částečnou nezávislost (Established Researcher);
 - iv) R4 – vědec v kariérní fázi, kdy se stane vůdčí osobností ve svém výzkumu nebo ve svém oboru (Leading Researcher).
- b) Pracovní pozice vědeckého pracovníka se obsazuje na základě výběrového řízení; to neplatí pro vznik pracovněprávního vztahu týkajícího se práce na projektu. Pracovní smlouva na

⁸ Nesplňující kritéria akademického pracovníka uvedená v § 70 odst. 1 ZVŠ.

místo vědecký pracovník se sjednává na dobu určitou; v případě kdy pracovník prošel výběrovým řízením lze smlouvu prodloužit i na dobu neurčitou.

(3) Pedagogický asistent

- a) Věnuje se převážně pomocným pracím souvisejícím s výukou konkrétních předmětů, vede cvičení pod vedením akademického pracovníka. Může se spolupodílet na vedení semestrálních, bakalářských a diplomových prací.
- b) Pracovní poměr na místo pedagogický asistent se sjednává na dobu určitou.

Článek 5

Postup pro přijímání a zařazování pracovníků

- (1) Pracovní pozice akademických pracovníků se obsazují na základě výběrového řízení dle ZVŠ⁹ a v souladu se samostatným vnitřním předpisem¹⁰ a případně dalšími vnitřními normami.
- (2) Pracovní pozice neakademických pracovníků se obsazují na základě výběrového řízení, pokud je to u dané pozice v tomto řádu uvedeno.
- (3) Na ČVUT se uplatňuje Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků¹¹, jehož dodržování je podmínkou ocenění HR Award¹².

Článek 6

Kariérní růst a motivační prvky kariérního růstu

- (1) Kariérním růstem pracovníků se rozumí jejich kvalifikační a funkční postup dosahovaný na základě jejich osobního profesního rozvoje a zvyšování kvalifikace. Jednotlivé motivační prvky kariérního růstu nejsou nárokové, nestanoví-li zákon či jiný právní předpis jinak. Za vytváření podmínek pro odborný i osobní růst je zodpovědný vedoucí pracoviště. Zodpovědní jsou i samotní zaměstnanci, od kterých se očekává iniciativa při návrhu jednotlivých rozvojových aktivit a poskytování pravidelné zpětné vazby prostřednictvím hodnocení.
- (2) Zabezpečení kariérního či profesního růstu je realizováno prostřednictvím
 - a) podpory pracovníků připravujících se k podání disertační nebo habilitační práce umožněním pracovního volna nebo zahraniční odborné stáže,
 - b) podpory účasti pracovníků na událostech národní i mezinárodní úrovně přispívající ke zvyšování jejich odbornosti v daném oboru,

⁹ Podle § 77 ZVŠ.

¹⁰ Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ČVUT.

¹¹ DOPORUČENÍ KOMISE ze dne 11. března 2005 o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků (https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/brochures/kina21620b1c_cs.pdf)

¹² Evropská komise uděluje prestižní ocenění HR Award, plným názvem „HR Excellence in Research Award“, za excelenci v péči o lidské zdroje ve vědeckém prostředí.

- c) podpory při využívání zahraničních mobilit formou krátkodobých a dlouhodobých stáží u externích partnerů; za cílem rozvoje jedince, získávání zahraničních kontaktů a podpory ČVUT jako celku,
- d) práce na projektech ve spolupráci s externími partnery,
- e) tvůrčího volna,¹³
- f) podpory systematického (interního i externího) vzdělávání pracovníků v oblastech:
 - i. organizace, řízení a správy výzkumu a výzkumných projektů,
 - ii. mentorování a vedení pracovních skupin (pro vedoucí pracovníky),
 - iii. znalosti jazyků a psaní odborných textů,
 - iv. prezentačních, komunikačních a jiných měkkých dovedností,
- g) vytváření zázemí pro tvůrčí práci zejména harmonizací a vyvážeností výzkumné a pedagogické činnosti a kvalitním vybavením pracovišť,
- h) úpravy pracovních podmínek pracovníků po návratu z rodičovské dovolené, podporující rychlejší zapojení, resp. opětovné zapojení do práce, např. vytvoření sdílených pracovních pozic,
- i) úpravy pracovních podmínek pro pracovníky s dětmi předškolního věku s cílem harmonizace rodinného a pracovního života,
- j) úpravy pracovních podmínek pracovníků, u nichž by mohlo dojít ke stagnaci kariérního růstu v důsledku objektivních vnějších omezení (zdravotní stav, péče o nejbližší rodinné příslušníky),
- k) úpravy časových limitů v závislosti na uznané době rodičovství.

(3) Další prvky podpory

- a) pravidelné hodnocení pracovníků,
- b) finanční ohodnocení pracovníků pomocí pohyblivých složek mzdy v souladu s vnitřním mzdovým předpisem (fakultní i mimofakultní zdroje),
- c) poskytování odměny za mimořádné výsledky v pedagogické a tvůrčí činnosti formou hmotné i nehmotné odměny.

¹³ Dle Kolektivní smlouvy § 1 Mzda, odst. 9 se při čerpání tvůrčího volna dle § 76 ZVŠ poskytují tarifní složky mzdy.

Článek 7

Plánování rozvoje a proces hodnocení pracovníků

- (1) V rámci jednotlivých součástí ČVUT se během interního hodnocení, které probíhá periodicky, vytváří plán osobního rozvoje a získává zpětná vazba od zaměstnance k vedoucímu.
- (2) Cílem hodnocení je: poskytnutí zpětné vazby, posouzení pracovního výkonu (jak tvrdých, tak měkkých dovedností) a dosaženého kariérního rozvoje od minulého hodnocení, potvrzení silných stránek a pojmenování překážek, nabídnutí možnosti rozvoje a společné nastavení kariérních cílů.
- (3) Kritéria pro hodnocení¹⁴, periodicita a celkový proces hodnocení je nastaven dle směrnice nebo vnitřního předpisu jednotlivých součástí ČVUT, na jejímž pracovišti je pracovník zařazen, a je v kompetenci děkana nebo ředitele ústavu. Kritéria pro hodnocení zohledňují doložitelné osobní okolnosti hodné zvláštního zřetele (dlouhodobou pracovní neschopnost, zdravotní znevýhodnění, péči o osobu blízkou, zahraniční vojenské mise apod.)
- (4) Hlavní výstupy hodnocení a kvalifikační cíle pracovníka pro následující období jsou shrnuty v elektronické anebo písemné formě. Výsledky hodnocení jsou podkladem pro nastavení cílů a plánování dalšího rozvoje pracovníka.
- (5) Pracovník obdrží elektronickou nebo písemnou formou výstup hodnocení a seznam kvalifikačních cílů. Může se k nim v přiměřené lhůtě vyjádřit a jeho vyjádření se stává jejich nedílnou přílohou.
- (6) Pokud pracovník se závěry hodnocení nesouhlasí, má právo na jejich projednání s děkanem, resp. ředitelem daného ústavu nebo s jeho pověřeným zástupcem. Zápis z projednání se stává nedílnou součástí výstupů hodnocení.

Článek 8

Ostatní ustanovení

- (1) Případné výjimky z tohoto řádu může udělit děkan nebo ředitel ústavu, a to zásadně na dobu určitou. O každé výjimce musí být informován příslušný akademický senát. Příkladem důvodu pro udělení výjimky je příchod významného odborníka z praxe, ze zahraniční instituce, nebo mobilita omezená z rodinných nebo zdravotních důvodů.
- (2) Lhůty stanovené v tomto řádu se pro zaměstnance, jejichž pracovní poměr vznikl před jeho účinností, počítají od počátku účinnosti tohoto řádu.

¹⁴ Příklad kritérií:

- pedagogická činnost
- vědecká, případně jiná tvůrčí činnost
- přenos vědy do praxe
- úspěšnost v získávání finančních prostředků
- diverzita zkušeností, internacionalizace
- činnost prospěšná škole nebo její části

Článek 9

Společná, přechodná a závěrečná ustanovení

- (1) Tento řád byl schválen podle § 9 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona Akademickým senátem ČVUT dne 25. listopadu 2020¹⁵.
- (2) Tento řád nabývá platnosti podle § 36 odst. 4 zákona dnem registrace Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy.
- (3) Tento řád nabývá účinnosti dnem 1. dubna 2021.

doc. RNDr. Vojtěch Petráček, CSc., v. r.
rektor

¹⁵ Revokace usnesení AS ČVUT ze dne 17. 06 2020.