



## Směrnice děkana FVL č. 2/2022

### Kariérní řád Fakulty veterinárního lékařství Veterinární univerzity Brno

#### Článek I.

##### Obecná ustanovení

1. Kariérní řád Fakulty veterinárního lékařství Veterinární univerzity Brno (dále jen „kariérní řád“) stanovuje na Fakultě veterinárního lékařství (dále jen „FVL“) Veterinární univerzity Brno (dále jen „VETUNI“) 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., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce), vnitřními normami a předpisy FVL a VETUNI, zejména Statutem, Vnitřním mzdovým předpisem, Hodnocením akademických a neakademických pracovníků (dále jen „HAP“) a Kolektivní smlouvou VETUNI, základní podmínky a zásady kariérního rozvoje akademických, vědeckých a případně dalších zaměstnanců FVL VETUNI.
2. Tato vnitřní norma se nevztahuje na osoby vykonávající činnost v rámci Dohody o provedení práce nebo Dohody o pracovní činnosti.

#### Článek II.

##### Základní principy, pojmy a cíle

1. Kariérní řád je nástrojem personálního řízení zaměstnanců FVL VETUNI specifikujícím obecné podmínky jejich kariérního růstu. Kariérní řád přispívá k vytvoření systému plánovaného rozvoje a udržení kvalitních a motivovaných zaměstnanců v souladu se strategickým směřováním FVL a jejími cíli.
2. Kariérním růstem se rozumí kariérní rozvoj anebo kariérní postup pracovníka.
3. Kariérním rozvojem pracovníků se rozumí rozvoj jejich pracovní kvalifikace zahrnující odborné, řídicí a související znalosti, zkušenosti a dovednosti. Kariérní růst pracovníků je podmíněn jejich systematickým a trvalým úsilím o zvyšování vlastních odborných znalostí, zkušeností a dovedností v oblasti vykonávané pracovní činnosti, včetně vzdělávání se v širší problematice související s jeho činností.
4. Kariérním postupem se rozumí změna zařazení pracovníka na další pracovní pozici v rámci jeho kariérní dráhy (např. dráhy akademické: asistent – odborný asistent – docent – profesor; dráhy vědecko-výzkumné: projektový pracovník 1 – projektový pracovník 2 – samostatný projektový výzkumný pracovník 3 – vedoucí projektový výzkumný pracovník 4; dráhy pro neakademické profese: řadový zaměstnanec – zaměstnanec s řídicími kompetencemi). Řídicí místa akademických pracovníků jsou u akademických funkcionářů obsazována postupy danými právními předpisy a vnitřními předpisy univerzity a fakult, u ostatních akademických pracovníků na základě výběrového řízení. Bližší informace o pracovních pozicích, řazení zaměstnanců do mzdových tříd a jejich odměňování uvádí Vnitřní mzdový předpis VETUNI (dále jen „VMP“). Pravidla obsazování pozic akademických a ostatních pracovníků FVL stanoví



**VETERINÁRNÍ UNIVERZITA BRNO**  
**FAKULTA VETERINÁRNÍHO LÉKAŘSTVÍ**  
**DĚKANÁT**

Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků a dalších zaměstnanců VETUNI.

5. Kariérní změnou se rozumí změna kariéry v důsledku změny profese zaměstnance (např. neakademický výzkumný pracovník na akademického pracovníka anebo naopak).
6. Vedoucím pracovníkem (dále jen „vedoucí“) se rozumí nadřízený zaměstnanec, kterému jsou ostatní zaměstnanci přímo podřízeni v hierarchickém systému řízení v souladu s příslušným organizačním řádem fakulty či její dílčí části.
7. Řízení pracovní kariéry je představováno prostupy, které zpřístupňují pracovníkovi podmínky pro kariérní rozvoj anebo kariérní růst.
8. Hlavní cíle kariérního řádu jsou:
  - a. stanovovat zásady pro plánování a řízení kariérního růstu zaměstnanců v souladu s personální koncepcí pracovišť fakulty, a přispívat tak ke zkvalitňování vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností na fakultě,
  - b. přispívat ke kontinuálnímu získávání dovedností, znalostí a kompetencí zaměstnanců fakulty v oblastech odpovídajících jejich pracovnímu zařazení a náplni práce,
  - c. upravovat postup vedoucích zaměstnanců při hodnocení pracovních výsledků zaměstnanců v souladu se zákoníkem práce a vnitřními normami VETUNI, zejména směrnici HAP,
  - d. stanovovat zásady umožňující úspěšné sladění profesního a osobního života zaměstnanců fakulty.
9. Podmínky a zásady uvedené v tomto řádu vycházejí z požadavku rovných příležitostí a při jejich aplikaci nesmí docházet k diskriminaci zejména z hlediska pohlaví, věku, původu, jazyka, národnosti, náboženského vyznání nebo politického smýšlení.
10. Kariérní růst či kariérní změna nejsou nárokové a odvíjí se od aktuálních potřeb a finančních možností pracoviště.

### **Článek III.**

#### **Kariérní postup pracovníků**

1. U akademických pracovníků je kariérní postup spojen s výsledky pracovníka ve vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činnostech. Kariérní postup je dán dosažením úrovně příslušné kvalifikace.

V případě akademického pracovníka na pozici:

  - a. asistenta se kariérním postupem rozumí dosažení akademického titulu odborný asistent,
  - b. odborného asistenta se kariérním postupem rozumí dosažení akademického titulu docent,
  - c. docenta se kariérním postupem rozumí dosažení akademického titulu profesor.
2. U projektových výzkumných pracovníků je kariérní postup spojen s dosahováním výsledků výzkumného charakteru, s publikační činností v kvalitních vědeckých časopisech, s aplikovatelnými výstupy tvůrčí činnosti v praxi a s rozvojem osobnosti výzkumníka.



**VETERINÁRNÍ UNIVERZITA BRNO**  
FAKULTA VETERINÁRNÍHO LÉKAŘSTVÍ  
DĚKANÁT

3. U laboratorních, administrativních, technických a dalších pracovníků je kariérní postup spojen s kontinuálním zvyšováním vzdělání a odborné kvalifikace, spoluúčastí na výzkumných projektech, sběrem nových pracovních zkušeností a dovedností vedoucích k zvyšování úrovně kompetencí, které jsou klíčové pro danou pracovní pozici.

**Článek IV.**

**Kariérní rozvoj pracovníků**

1. U pracovníků je kariérní rozvoj spojen s rozvojem odborné kvalifikace spojené s výkonem pracovní činnosti.
2. U akademických pracovníků je představován dosažením odborné kvalifikace na úrovni atestace I. nebo II. stupně podle zákona o veterinární péči, klinické specializace I. nebo II. stupně podle zákona o veterinární péči, dosažení evropské veterinární specializace v některé z evropských veterinárních specializací, dosažení další kvalifikace nebo kompetence podle zákona na ochranu zvířat proti týrání (např. podle §26, podle § 15d odst. 3, aj.) anebo dosažení jiné kvalifikace spojené s výkonem činnosti akademického pracovníka.
3. U projektových výzkumných pracovníků je představován dosažením kvalifikace na úrovni příslušné vědecké atestace, specializace nebo dosažením další nebo jiné doložitelné kompetence vycházejí z obecně závazných právních předpisů nebo vnitřních předpisů univerzity spojené s výkonem vědeckovýzkumné činnosti.
4. U laboratorních, administrativních, technických a dalších pracovníků je představován dosažením kvalifikace na úrovni příslušné odborné atestace, specializace nebo dosažením další nebo jiné doložitelné kompetence vycházejí z obecně závazných právních předpisů nebo vnitřních předpisů univerzity spojené s výkonem pracovní činnosti.

**Článek V.**

**Motivační nástroje pro kariérní růst zaměstnanců**

1. Mezi přímé motivační nástroje kariérního růstu zaměstnanců VETUNI patří zejména:
  - a. podpora akademických pracovníků připravujících se ke složení státní doktorské zkoušky a obhajoby disertační práce spočívající ve snížení výukové povinnosti pracovníka po nezbytně nutnou dobu,
  - b. podpora akademických pracovníků připravujících se k podání návrhu na zahájení habilitačního řízení nebo řízení ke jmenování profesorem spočívající v umožnění tvůrčího volna, případně v snížení výukové povinnosti,
  - c. podpora akademických pracovníků připravujících se na závěrečné zkoušky v rámci národní atestace anebo národní klinické specializace, spočívající ve snížení výukové povinnosti,
  - d. podpora akademických pracovníků absolvujících mezinárodní specializaci anebo připravujících se na závěrečné zkoušky v rámci specializačního mezinárodního vzdělávání, spočívající ve snížení výukové povinnosti,
  - e. podpora internacionalizace prostřednictvím pobytů a stáží akademických pracovníků na zahraničních institucích v rámci mobilitních programů,
  - f. podpora aktivní účasti pracovníků na odborných tuzemských i zahraničních konferencích věnovaných problematice jejich odborného zaměření,



**VETERINÁRNÍ UNIVERZITA BRNO**  
FAKULTA VETERINÁRNÍHO LÉKAŘSTVÍ  
DĚKANÁT

- g. podpora zaměstnanců v jejich účasti na kurzech anebo školeních za účelem zvyšování jejich odborné kvalifikace související s jejich pracovní činností,
  - h. podpora zvyšování znalosti cizích jazyků v rámci odborného profesního růstu zaměstnanců prostřednictvím univerzitou či fakultami pořádanými kurzy dalšího vzdělávání,
  - i. podpora zvyšování znalosti práce s počítači a informačními technologiemi v rámci odborného profesního růstu zaměstnanců prostřednictvím univerzitou či fakultami pořádanými kurzy dalšího vzdělávání,
  - j. podpora akademických pracovníků v jejich účasti na kurzech anebo školeních určených pro zvyšování univerzitních pedagogických, prezentačních a komunikačních dovedností,
  - k. podpora nákupu odborné literatury sloužící k dalšímu vzdělávání pracovníků,
  - l. podpora zázemí akademických pracovníků pro tvůrčí práci prostřednictvím vybavování výzkumných pracovišť v souladu se současnými požadavky a trendy,
  - m. výsledky pravidelného hodnocení zaměstnanců v souladu s vnitřními předpisy univerzity,
  - n. úprava pracovních podmínek zaměstnanců po návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené (např. úprava stávajících úvazků, individuální rozvržení pracovní doby v závislosti na možnostech pracoviště),
  - o. úprava pracovních podmínek zaměstnanců poskytujících péči svým nejbližším rodinným příslušníkům (např. poskytnutí neplaceného volna, úprava stávajících úvazků, individuální rozvržení pracovní doby v závislosti na možnostech pracoviště).
2. Mezi další motivační nástroje kariérního růstu zaměstnanců patří zejména:
- a. motivační finanční ohodnocení pro akademické pracovníky zejména na základě rozsahu a kvality zajišťované výuky pracovníkem,
  - b. motivační finanční ohodnocení pro akademické pracovníky zejména na základě výsledků tvůrčí činnosti a výsledků publikovaných v kvalitních vědeckých časopisech,
  - c. motivační finanční ohodnocení akademických pracovníků, výzkumných projektových pracovníků a dalších zaměstnanců na základě dosažení výsledků v kariérním rozvoji pracovníka,
  - d. motivační finanční ohodnocení za výuku v anglickém studijním programu, ve kterém studují zahraniční studenti – samoplátci v anglickém jazyce,
  - e. motivační finanční ohodnocení za mimořádné výsledky v oblasti vzdělávání, výzkumu a souvisejících činností dosažené pracovníkem,
  - f. motivační finanční ohodnocení zaměstnanců v závislosti na dosažených výsledcích v rámci veterinární a hygienické činnosti,
  - g. motivační finanční ohodnocení zaměstnanců při dovršení 50 let věku a při odchodu do starobního důchodu,
  - h. motivační nefinanční ohodnocení akademických pracovníků, výzkumných projektových pracovníků a dalších zaměstnanců za jejich nadstandardní činnost formou čestných uznání, diplomů, medailí a případně dalších ocenění.
3. Motivační nástroje může realizovat nadřízený pracovník kompetentní podle povahy motivačního nástroje s ohledem na aktuální možnosti univerzity.
4. Uplatnění motivačních nástrojů není nárokové, odvíjí se od aktuálních potřeb a finančních možností univerzity.



**VETERINÁRNÍ UNIVERZITA BRNO**  
FAKULTA VETERINÁRNÍHO LÉKAŘSTVÍ  
DĚKANÁT

**Článek VI.**  
**Řízení pracovní kariéry**

1. Řízení pracovní kariéry zaměstnanců FVL vychází z pravidelného hodnocení zaměstnance vedoucím pracovníkem.
2. Hodnocení zaměstnance vychází ze systému hodnocení pracovníků.
3. Součástí hodnocení zaměstnance je posouzení možností dalšího kariérního rozvoje anebo kariérního postupu.
4. Zaměstnanec je pravidelně jednou ročně hodnocen s přihlédnutím k výši úvazku a k jeho působení v akademických a jiných funkcích. Hodnocení se netýká pracovníků přijatých na řešení časově omezeného projektu.
5. Hodnocení akademických pracovníků probíhá na základě akademickým pracovníkem vyplněného formuláře Hodnocení akademických pracovníků (HAP), který představuje sebehodnocení pracovníka v předcházejícím roce v oblasti vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností. Součástí formuláře HAP je hodnocení pracovníka vedoucím pracovníkem.
6. Hodnocení neakademických pracovníků probíhá vedoucím pracovníkem příslušné organizační jednotky fakulty v podobě souhrnného hodnocení všech činností neakademického pracovníka.
7. S výsledkem svého hodnocení musí být zaměstnanec seznámen prostřednictvím vedoucího pracovníka. V případě nesouhlasného vyjádření pracovníka mohou být tito pracovníci přizváni na pohovor mezi vedoucím organizační jednotky fakulty a vedoucím pracoviště. Závěr vedoucího organizační jednotky fakulty o pravidelném hodnocení je konečný.

**Článek VII.**  
**Závěrečná ustanovení**

1. Kariérní řád FVL byl projednán na poradě přednostů a Kolegiu děkana dne 2.12. 2022.
2. Tato směrnice nabývá platnosti a účinnosti dnem zveřejnění.

doc. MVDr. Michal Crha, Ph.D.  
děkan FVL