

Slovanský ústav AV ČR, v. v. i.
se sídlem Valentinská 1, 110 00 Praha 1
zastoupený doc. PhDr. Helenou Ulbrechtovou, Ph.D., ředitelkou
vydává tento

Kariérní řád Slovanského ústavu AV ČR, v. v. i.

Kariérní řád SLÚ vychází z § 16 Zákona 130/2002 Sb. o výzkumu, vývoji a inovacích, z § 20 zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích (ve znění pozdějších předpisů), z § 16 odst. 1 zákona č. 283/1992 Sb. o Akademii věd ČR, ve znění pozdějších předpisů, ze zákoníku práce ČR, ze Stanov Akademie věd ČR a z Kariérního řádu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků Akademie věd ČR ze dne 17.12. 2008, a navazuje na Pracovní řád SLÚ, na Vnitřní mzdový předpis SLÚ, na Interní směrnici o projektové organizaci činnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích ve SLÚ, na Interní směrnici o nakládání s výsledky činnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích a na Informaci k pracovnímu poměru ve SLÚ.

Kariérní řád SLÚ upravuje a specifikuje postavení vysokoškolsky vzdělaných pracovníků ve vědě a výzkumu (V1-V6 dle vnitřního mzdového předpisu SLÚ, dále jen zaměstnanců VaVal) a specifikuje dále způsoby hodnocení jejich vědecké práce (atestace), související s prodloužením, trváním či zánikem jejich pracovního vztahu ke SLÚ.

1. Obecná ustanovení

1.1. Zaměstnanci VaVal ve SLÚ jsou přijímáni na základě výběrového řízení vyhlášeného ředitelem SLÚ. Vznik, změny a skončení pracovního poměru se řídí zákoníkem práce a jsou popsány v Informaci k pracovnímu poměru ve SLÚ.

1.2. Pracovní výkon, vědecká práce a její výsledky jsou pravidelně hodnoceny v atestacích. Při hodnocení zaměstnanců nesmí docházet k jejich diskriminaci (viz Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb.).

1.3. Zaměstnanci VaVal jsou na základě hodnocení (atestace) zařazováni do kvalifikačních stupňů. Výsledek tohoto hodnocení je rozhodující pro další kariérní postup a mzdové ohodnocení.

1.4. Mzdové ohodnocení zaměstnanců VaVal upravuje Vnitřní mzdový předpis SLÚ, v němž jsou vymezeny kvalifikační předpoklady a mzdové třídy. Mzdu stanovuje ředitel SLÚ.

1.5. Zaměstnanci VaVal se snaží o soustavný růst své kvalifikace a rozvoj svých znalostí a schopností. SLÚ jim k profesnímu růstu poskytuje podmínky.

1.6. Zaměstnanci dodržují pokyny zaměstnavatele a ustanovení Pracovního řádu a dalších vnitřních předpisů a směrnic SLÚ.

2. Kvalifikační stupně ve SLÚ pro zaměstnance VaVal

2.1. Odborný pracovník/zaměstnanec VaVal - V1 - zaměstnanec s dokončeným vysokoškolským vzděláním (včetně titulu Bc.).

2.1.1. Doktorand - V2 - zaměstnanec, který prochází doktorským studiem.

2.1.2. Postdoktorand - V3a (dle Vnitřního mzdového předpisu SLÚ **V3**) - zaměstnanec, který získal titul Ph.D., nebo jeho ekvivalent. Zařazení do tohoto stupně trvá nejdéle 5 let od získání titulu Ph.D.

2.1.3. Vědecký asistent - V3b (dle Vnitřního mzdového předpisu SLÚ **V4**) - zaměstnanec, který není po uplynutí doby pěti let od získání titulu Ph.D. zařazen do kvalifikačního stupně „vědecký pracovník“.

2.1.4. Vědecký pracovník – V4 (dle Vnitřního mzdového předpisu SLÚ **V5**) - zaměstnanec s titulem Ph.D. či jeho ekvivalentem, případně i s dosaženými dalšími akademicko-pedagogickými hodnotami, který je schopen vést týmovou práci či provádět samostatný vědecký výzkum v rámci schválených vědeckých projektů.

2.1.5. Vedoucí vědecký pracovník - V5 (dle Vnitřního mzdového předpisu SLÚ **V6**) - zaměstnanec, který splňuje požadavky kladené na kvalifikační stupeň 4 a který získal další akademicko-pedagogické tituly, významnou měrou se podílil/lel na vědeckém profilu pracoviště, na jeho řízení či na rozvoji daného oboru v mezinárodním měřítku.

2.2. Emeritní vědecký pracovník AV ČR. Výzkumní pracovníci mohou získat statut emeritního vědeckého pracovníka AV ČR jako uznání celoživotní úspěšné vědecké práce a zásluh o rozvoj pracoviště a vědního oboru za podmínek, které podrobně definuje Kariérní řád AV ČR, čl. IV.

2.3. Zařazování do kvalifikačních stupňů

Zařazování do kvalifikačních stupňů upravuje Kariérní řád AV ČR, čl. VI. Jednotlivá specifika dále upravuje Vnitřní mzdový předpis SLÚ.

3. Atestace ve SLÚ

3.1. Smyslem atestací je přispívat ke zvyšování úrovně vědecké činnosti SLÚ a vytvářet podklady pro koncepční personální politiku. Předmětem atestací je hodnocení výlučně vědecké a odborné činnosti zaměstnanců a plnění jejich výzkumných úkolů. Negativní výsledek atestací může vést k neprodloužení pracovní smlouvy na dobu určitou či k rozvázání pracovního poměru na dobu neurčitou (viz níže bod 3.14.2.).

3.2. Atestace se dělí do dvou skupin:

3.2.1. Atestace pro prodloužení pracovního poměru na dobu určitou (viz Zákoník práce a Informace k pracovnímu poměru ve SLÚ)

3.2.2. Pravidelné atestace jednou za pět let u zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou.

3.2.3. O atestaci může požádat i sám zaměstnanec mimo pravidelné termíny.

3.2.4. Kromě toho jsou možné po dohodě s ředitelem a vedoucím oddělení atestace **po nástupu nově přijatého zaměstnance** do SLÚ, které probíhají buď při nejbližším termínu atestací, nebo na vyžádání vedoucího po uplynutí doby jednoho roku trvání pracovního poměru zaměstnance.

3.3. Podle Kariérního řádu AV ČR (čl. 5, bod 3) se atestace nevztahují na:

3.3.1. ředitele pracoviště,

3.3.2. hostující výzkumné pracovníky zaměstnané ve SLÚ v rámci dlouhodobých akademických programů či pobytů,

3.3.3. emeritní vědecké pracovníky AV ČR,

3.3.4. a dle rozhodnutí ředitele také na zaměstnance - výzkumné pracovníky, kteří pobírají starobní důchod.

Dále se atestace nevztahují na:

3.3.5. zaměstnance přijaté výlučně na řešení grantových projektů,

3.3.6. zaměstnance VaVal, u nichž nebude prodloužena pracovní smlouva na dobu určitou.

3.4. Hodnocení při atestacích provádí **atestační komise** jmenovaná ředitelem SLÚ po projednání v Radě SLÚ. Atestační komise má nejméně pět členů, nejméně jedna třetina z nich nesmí být zaměstnanci SLÚ. Podrobně jsou pravidla pro jmenování atestačních komisí popsána v čl. V Kariérního řádu AV ČR.

3.5. V případě menšího rozsahu atestací (do tří zaměstnanců) a/nebo v případě prodloužení pracovní smlouvy pro úkol, jehož dokončení musí být zabezpečeno, je možno sestavit hodnotící komisi pouze ze zaměstnanců SLÚ. V takovém případě nepodléhá schválení této komise Radě SLÚ.

3.5.1. Atestační komise jsou jmenovány dle aktuálního stavu a potřeb atestací, vždy tak, aby odpovídaly odbornému profilu atestovaných zaměstnanců.

3.5.2. Ředitel jmenuje předsedu atestační komise, kterým je zpravidla zaměstnanec SLÚ.

3.6. Termíny atestací a jména atestovaných vyhláší ředitel ve lhůtě minimálně 5-6 měsíců před atestačním řízením. Vyhlášením se rozumí fakt, že jsou o atestacích dotyční zaměstnanci v dané lhůtě informováni.

3.7. Koordinací odevzdávání podkladů k atestacím jsou pověřeni vedoucí jednotlivých oddělení. Podklady musejí být odevzdány vždy 2-3 týdny před atestací.

3.8. Přímý nadřízený atestovaných zaměstnanců (zpravidla vedoucí oddělení) vypracuje stručnou zprávu o plnění úkolů atestovaného zaměstnance (od poslední atestace) a jeho další perspektivnosti pro SLÚ. K této zprávě zároveň připojí stručný návrh závěru atestačního řízení. Tyto materiály obdrží členové atestační komise minimálně týden před vlastní atestací.

3.9. Jednání atestační komise probíhá formou pohovoru s atestovaným zaměstnancem za přítomnosti přímého nadřízeného. Přítomnost atestovaného zaměstnance není vyžadována po dohodě s předsedou atestační komise.

3.10. Ředitel má právo být u atestací přítomen.

3.11. Atestační komise se v nepřítomnosti atestovaného pracovníka vyjádří k navrženému závěru, který hlasováním buď potvrdí, případně navrhne jeho úpravu či odstranění zjištěných nedostatků.

3.12. Atestovaný zaměstnanec je se závěry atestace seznámen a souhlas se závěry stvrzuje svým podpisem. Proti závěrům atestační komise se může odvolat v zákonné lhůtě do 14 dnů od atestace. Odvolání podává k řediteli SLÚ.

3.13. Atestační komise předloží závěry atestací řediteli, který má právo se k nim vyjádřit a případně navrhnout jiné řešení, zvláště v případech, kdy to vyžaduje personální a vědecká koncepce SLÚ. Závěry atestační komise jsou pro ředitele SLÚ pouze doporučením.

3.14. Závěry atestací:

3.14.1. U zaměstnanců, kteří mají pracovní smlouvu uzavřenou na dobu určitou, atestační komise navrhne buď její **prodloužení na další tři roky**, nebo její **změnu na dobu neurčitou**.

3.14.2. V případě pravidelných atestací u zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu neurčitou atestační komise podává návrh buď **na pokračování tohoto pracovního poměru (i s případnými výtkami k nedostatkům a termínem jejich odstranění)**, může navrhnout práci na nových vědeckých úkolech dle potřeb oboru a SLÚ, nebo v případě **shledání závažných nedostatků** ve vědecké a odborné práci atestovaného zaměstnance a jeho minimální produktivitě **podává návrh na rozvázání pracovního poměru**.

3.14.3. Atestační komise může v návaznosti na výsledek jednání navrhnout **změnu zařazení do kvalifikačního stupně, a to i směrem k nižšímu stupni či nižší subkategorii** dle Vnitřního mzdového předpisu SLÚ. Atestační komise rovněž může podat návrh na změnu vědeckého úkolu atestovaného zaměstnance, případně jeho rozšíření.

4. Závěrečná ustanovení

Tento Kariérní řád byl schválen Radou SLÚ dne 9.11. 2012 a nabývá platnosti dnem jeho podpisu.

K dispozici bude na sekretariátě SLÚ, u vedoucích jednotlivých oddělení a bude zpřístupněn na webových stránkách SLÚ.

V Praze dne 9. listopadu 2012



doc. PhDr. Helena Ulbrechtová, Ph.D.
ředitelka SLÚ AV ČR, v. v. i.