



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

## **Kariérní řád Vysoké školy báňské – Technické univerzity Ostrava**



## Všeobecná ustanovení

(1) Kariérní řád upravuje zásady personálního řízení na Vysoké škole báňské – Technické univerzitě Ostrava (dále „VŠB-TUO“), upravuje postavení akademických pracovníků, lektorů, vědeckých a ostatních pracovníků VŠB-TUO na všech fakultách, celoškolských pracovištích, vysokoškolských ústavech, účelových zařízeních a rektorátu (dále jen „pracoviště“).

Ostatními pracovníky jsou zaměstnanci na THP a D pozicích.

(2) Kariérní řád je nástroj personálního řízení, na jehož základě může zaměstnanec při splnění definovaných kritérií postupovat ve svém profesním rozvoji.

(3) Ustanovení v tomto kariérním řádu jsou v souladu s „Vnitřním mzdovým předpisem VŠB-TUO“ a „Plánem osobního rozvoje pracovníka“.

(4) Ustanovení formulovaná v tomto kariérním řádu musí být uplatňována v souladu s Etickým kodexem VŠB-TUO.

(6) Problematika kariérního růstu může být podrobněji rozpracována dílčími předpisy v rámci jednotlivých pracovišť VŠB-TUO, popřípadě v rámci pracovních týmů ustavených a organizačně vymezených v souvislosti s řešením výzkumných projektů. Dílčí předpisy přitom vycházejí z tohoto dokumentu, jsou s ním v souladu a respektují zejména oborová specifika typická pro jednotlivé součásti VŠB-TUO, resp. pracovní týmy projektů.

(7) Nemá-li pracoviště VŠB-TUO vlastní pravidla kariérního růstu zohledňující specifika vzdělávací a výzkumné činnosti daného pracoviště, řídí se kariérní růst pracovníků pouze tímto dokumentem.

(8) Ostatní skutečnosti neupravené tímto dokumentem se řídí aktuálním zněním „Vnitřního mzdového předpisu VŠB-TUO“.

## Článek II. Popis pracovní činnosti

(1) Popisy pracovních činností jednotlivých kategorií akademických pracovníků a vědeckých pracovníků jsou uvedeny ve [Vnitřním mzdovém předpisu VŠB-TUO](#).

(2) Rámcové popisy pracovních činností ostatních pracovníků jsou dány Katalogem prací, který je přílohou Vnitřního mzdového předpisu.

(3) Není-li obecný popis činnosti uvedený ve Vnitřním mzdovém předpisu nebo Katalogu prací dostačující, musí být vytvořen individuální popis pracovní činnosti.

(4) Individuální popis pracovní činnosti je vypracován při nástupu do zaměstnání a při změně pracovního zařazení, případně při změně náplně práce.

(5) Individuální popisy pracovních činností tvoří vždy přímý nadřízený zaměstnanec.

(6) Popis pracovní činnosti je uložen v osobním spisu zaměstnance.



### **Článek III.**

#### **Kariérní růst a kariérní plán pracovníků**

- (1) Kariérním růstem pracovníků se rozumí jejich kvalifikační a funkční postup dosahovaný na základě jejich osobního profesního rozvoje a zvyšování kvalifikace.
- (2) Předpokladem kariérního růstu pracovníka je jeho systematické a trvalé úsilí o zvyšování vlastních odborných kompetencí a formální kvalifikace v oblasti vykonávané pracovní činnosti, včetně vzdělávání se v širší problematice související s profesí, funkčním zařazením, vedoucí pozicí apod.
- (3) VŠB-TUO a její součásti poskytují pracovníkům, podle svých možností a s využitím motivačních prvků zejména specifikovaných v čl. 4 této směrnice, podmínky pro jejich profesní rozvoj a zvyšování odborné kvalifikace umožňující jejich kariérní růst.
- (4) Podmínky a cíle kariérního růstu jsou zpracovány v kariérním plánu pracovníka, popř. plánu osobního rozvoje pracovníka.
- (5) Jedná-li se o pracovníka na klíčové pozici, jsou součástí kariérního plánu, popř. plánu osobního rozvoje, také požadavky na rozvoj klíčových kompetencí v souladu s přílohou č. 1.
- (6) Kariérní plán, popř. plán osobního rozvoje pracovníka tvoří vždy jeho přímý nadřízený. Kariérní plán musí zohledňovat sjednaný i předpokládaný rozsah pracovního úvazku a pracovní náplň zaměstnance. Aktualizace kariérního plánu, popř. plánu osobního rozvoje pracovníka je součástí ročního hodnocení.
- (7) Přímý nadřízený je povinen kariérní plán nebo plán osobního rozvoje se zaměstnancem projednat, aby se vyjasnila vzájemná očekávání, možnosti a potřeby VŠB-TUO jako zaměstnavatele a daného zaměstnance.
- (8) Kariérní postup ostatních pracovníků se stanovuje individuálně s ohledem na jejich pracovní zařazení. Přímý nadřízený zaměstnanec společně se zaměstnancem naplňuje cíle v souladu se směrnicí „Plány osobního rozvoje pracovníků“ ve stanoveném časovém horizontu. Výsledkem plánu může být také setrvání ve stávajícím pracovním zařazení.
- (9) Na VŠB-TUO probíhá pravidelné hodnocení zaměstnanců, na základě jeho výsledků může být zaměstnanec přeřazen do jiné kategorie.

### **Článek IV.**

#### **Podpora kariérního růstu pracovníků**



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Kariérní růst zaměstnanců je na VŠB-TUO podporován především prostřednictvím:

- a) podpory zaměstnanců připravujících se k podání návrhu na zahájení habilitačního řízení nebo řízení ke jmenování profesorem umožněním tvůrčího volna, dle směrnice Řád habilitačního řízení a řízení ke jmenování profesorem nebo zahraničních odborných stáží,
- b) podpory účasti zaměstnanců na odborných akcích národní a mezinárodní úrovně přispívajících ke zvyšování jejich odbornosti v daném oboru,
- c) podpory vzdělávání zaměstnanců v oblasti jejich odbornosti,
- d) podpory zvyšování znalosti cizích jazyků,
- e) organizace vzdělávání v oblastech prezentačních, komunikačních a organizačních dovedností, informačních technologií apod.,
- f) vytváření zázemí pro tvůrčí práci zejména harmonizací a vyvážeností badatelské a pedagogické činnosti akademických pracovníků, podporou zabezpečení vybavení výzkumných pracovišť v souladu se současnou úrovní a trendy,
- g) pravidelného hodnocení zaměstnanců,
- h) možnost finančního ohodnocení zaměstnanců prostřednictvím pohyblivých složek mzdy v souladu s Vnitřním mzdovým předpisem.