OPATŘENÍ REKTORA č. 6/2026

kterým se v souladu s článkem 20 odstavec 4 písmene a) Statutu CEVRO Univerzity registrovaném Ministerstvem školství podle § 87 odst. 1 písm. a), § 41 odst. 2 ve spojení s § 36 odst. 2 a odst. 4 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů vydává

Kariérní řád akademických a výzkumných pracovníků

Článek 1
Úvodní ustanovení

(1) Kariérní řád stanoví základní pravidla kariérního rozvoje a hodnocení akademických a výzkumných pracovníků univerzity s cílem podporovat kvalitu jejich pedagogické a tvůrčí činnosti.

Článek 2
Funkční zařazení akademických a výzkumných pracovníků

(1) Akademičtí a výzkumní pracovníci univerzity jsou v návaznosti na mzdový předpis univerzity zařazováni do následujících kategorií:

A3 – Profesor, docent
Akademický pracovník jmenovaný profesorem nebo docentem nebo pracovník, jehož odpovídající zahraniční kvalifikace byla uznána v souladu s příslušnými právními předpisy. Vykonává pedagogickou a tvůrčí činnost odpovídající svému odbornému zaměření a podílí se na odborném rozvoji univerzity.

A2 – Odborný asistent, pracovník vědy a výzkumu
Odborný asistent je akademický pracovník s ukončeným doktorským studiem nebo odpovídající vědeckou hodností, který vykonává pedagogickou a tvůrčí činnost a podílí se na odborném rozvoji univerzity. Pracovník vědy a výzkumu vykonává především vědeckou, výzkumnou nebo jinou tvůrčí činnost a podle charakteru svého pracovního zařazení se může podílet také na výuce.

A1 – Asistent, lektor, pracovník výzkumu
Asistent a lektor se podílejí zejména na pedagogické činnosti univerzity. Asistent se může podílet také na tvůrčí činnosti a odborném rozvoji, zejména v souvislosti s

doktorským studiem. Pracovník výzkumu vykonává výzkumnou nebo jinou odbornou činnost podle charakteru svého pracovního zařazení.

(2) Zařazení pracovníka do příslušné kategorie vychází z jeho kvalifikace, odborných výsledků a charakteru vykonávané práce.

(3) Pracovněprávní podmínky a odměňování pracovníků se řídí příslušnými právními předpisy, pracovní smlouvou a mzdovým předpisem univerzity.

Článek 3
Kvalifikační požadavky na akademické pracovníky a garanty

(1) Kvalifikační požadavky na akademické pracovníky, garanty studijních programů a garanty studijních předmětů vycházejí z charakteru vykonávané činnosti a z příslušných právních předpisů a akreditačních standardů, zejména z nařízení vlády č. 274/2016 Sb., o standardech pro akreditace ve vysokém školství, ve znění pozdějších předpisů.

(2) Garant studijního programu musí splňovat požadavky na odbornou kvalifikaci, odpovídající tvůrčí činnost a pracovněprávní vztah k univerzitě stanovené pro příslušný typ a profil studijního programu. Rozlišují se garanti:
   a) bakalářských akademicky zaměřených studijních programů,
   b) bakalářských profesně zaměřených studijních programů,
   c) magisterských akademicky zaměřených studijních programů,
   d) magisterských profesně zaměřených studijních programů,
   e) doktorských studijních programů.

(3) Garant doktorského studijního programu musí vedle požadavků podle odstavce (2) splňovat zvláštní kvalifikační a odborné předpoklady stanovené příslušnými právními předpisy a akreditačními standardy, zejména požadavky na vědeckou kvalifikaci a tvůrčí činnost odpovídající zaměření programu.

(4) Garant předmětu profilujícího základu musí mít odbornou kvalifikaci a tvůrčí nebo odbornou činnost odpovídající zaměření garantovaného předmětu. U základních teoretických předmětů se uplatňují zvláštní požadavky příslušných akreditačních standardů.

(5) Vyučující musí mít odbornou a pedagogickou způsobilost odpovídající charakteru zajišťované výuky. Na výuce se mohou podílet také odborníci z praxe, pokud jejich kvalifikace a profesní zkušenosti odpovídají zaměření předmětu a příslušným akreditačním požadavkům.

(6) Splnění kvalifikačních požadavků se posuzuje s ohledem na konkrétní pracovní pozici nebo akademickou funkci a aktuálně platné právní předpisy a akreditační standardy.

Článek 4
Obsazování pozic akademických pracovníků

(1) Obsazování pozic akademických pracovníků se uskutečňuje na základě odborných a kvalifikačních předpokladů uchazečů, jejich pedagogických schopností, výsledků tvůrčí

činnosti a případných relevantních zkušeností z odborné praxe. Univerzita při obsazování pozic dbá na transparentnost, nediskriminaci a rovné zacházení s uchazeči.

(2) Postup při obsazování pozic akademických pracovníků, včetně podmínek a průběhu výběrových řízení, stanoví Řád výběrových řízení akademických pracovníků univerzity v souladu s příslušnými právními předpisy.

(3) O obsazení pracovní pozice rozhoduje příslušný orgán nebo oprávněná osoba univerzity v souladu s jejími vnitřními předpisy a organizačním uspořádáním.

Článek 5
Adaptační proces akademického a výzkumného pracovníka

(1) Univerzita zajistí nově nastupujícímu akademickému nebo výzkumnému pracovníkovi seznámení s organizační strukturou, vnitřními předpisy, informačními systémy a dalšími podmínkami nezbytnými pro výkon jeho práce, včetně příslušných povinných školení.

(2) Vedoucí katedry nebo jiný příslušný nadřízený pracovník poskytuje nově nastupujícímu akademickému nebo výzkumnému pracovníkovi potřebnou odbornou a organizační podporu a seznámí jej s očekáváními v oblasti pedagogické a tvůrčí činnosti.

(3) V průběhu adaptačního období poskytne vedoucí katedry nebo jiný příslušný nadřízený pracovník akademickému nebo výzkumnému pracovníkovi zpětnou vazbu k jeho zapojení do činnosti univerzity a projedná s ním případné potřeby dalšího profesního rozvoje.

Článek 6
Kariérní rozvoj akademických a výzkumných pracovníků

(1) Univerzita podporuje kariérní a profesní rozvoj akademických a výzkumných pracovníků s ohledem na jejich odborné zaměření, dosavadní výsledky, fázi profesní kariéry a strategické priority univerzity.

(2) Kariérní rozvoj je průběžně projednáván mezi pracovníkem a vedoucím příslušného pracoviště, zejména v souvislosti s hodnocením jeho pedagogické a tvůrčí činnosti. Součástí projednání mohou být odborné cíle pracovníka, jeho kvalifikační rozvoj a možnosti podpory ze strany univerzity.

(3) Individuální kariérní plán může být zpracován zejména u začínajících akademických pracovníků, pracovníků usilujících o získání vyšší akademické kvalifikace nebo v dalších případech, kdy je to účelné. Rozsah a podoba plánu odpovídají charakteru pracovní pozice a fázi profesní kariéry.

(4) Podpora kariérního rozvoje může zahrnovat zejména další vzdělávání, odborné stáže a mobility, podporu publikační a výzkumné činnosti a přípravu na habilitační nebo jmenovací řízení.

Článek 7
Hodnocení akademických a výzkumných pracovníků

(1) Univerzita jednou ročně hodnotí pedagogickou, tvůrčí a další související činnost akademických a výzkumných pracovníků s cílem podporovat kvalitu jejich práce a profesní rozvoj.

(2) Hodnocení zohledňuje zejména charakter pracovní pozice, rozsah pracovního úvazku, odborné zaměření a fázi profesní kariéry pracovníka. Podle povahy vykonávané činnosti

se přihlíží zejména ke kvalitě výuky, výsledkům vědecké, výzkumné a jiné tvůrčí činnosti, zapojení do řešení projektů, vedení kvalifikačních prací a k dalším činnostem významným pro univerzitu. Při hodnocení se zohledňuje kvalita, odborná relevance a přínos vykonávaných činností pro univerzitu. U pracovníků podílejících se na zabezpečení studijních programů se zohledňují také příslušné akreditační požadavky. Při posuzování vědecké, výzkumné a jiné tvůrčí činnosti se přiměřeně zohledňují aktuálně platné metodiky hodnocení výzkumu.

(3) Hodnocení se provádí prostřednictvím aplikace EVAK, kterou univerzita využívá v rámci Informačního systému MUNI (IS MUNI). Podkladem pro hodnocení jsou zejména údaje evidované v této aplikaci, výsledky studentského hodnocení výuky, výsledky tvůrčí činnosti a další relevantní informace. Rozsah a způsob využití podkladů odpovídají charakteru pracovní pozice a vykonávané činnosti.

(4) Hodnocení provádí vedoucí příslušného pracoviště nebo jiný pověřený nadřízený pracovník. Závěry hodnocení projedná s hodnoceným pracovníkem v rámci osobního hodnoticího pohovoru, který se uskutečňuje nejméně jednou ročně.

(5) O hodnocení se pořizuje stručný záznam obsahující jeho základní závěry a případná doporučení. Záznam se vede přednostně v aplikaci EVAK, umožňuje-li to její funkcionalita. Hodnocený pracovník má možnost se k závěrům hodnocení vyjádřit.

(6) Výsledky hodnocení slouží zejména jako podklad pro podporu profesního rozvoje, zvyšování kvality pedagogické a tvůrčí činnosti a personální řízení univerzity. Případná pracovněprávní opatření se řídí příslušnými právními předpisy.

Článek 8
Činnosti akademických a výzkumných pracovníků

(1) Akademičtí pracovníci vykonávají v rozsahu odpovídajícím jejich pracovnímu zařazení a sjednanému druhu práce pedagogickou, vědeckou, výzkumnou a jinou tvůrčí činnost a další související činnosti. Výzkumní pracovníci vykonávají především vědeckou, výzkumnou a jinou tvůrčí činnost a podle svého pracovního zařazení se mohou podílet také na dalších činnostech univerzity.

(2) Pedagogická činnost zahrnuje zejména výuku a její přípravu, tvorbu a aktualizaci studijních materiálů, konzultace se studenty, zkoušení, vedení a oponování kvalifikačních prací, školení doktorandů a účast ve zkušebních komisích.

(3) Vědecká, výzkumná a jiná tvůrčí činnost zahrnuje zejména publikační a další odborné výsledky, přípravu a řešení výzkumných projektů, účast na odborných konferencích, recenzní a expertní činnost, členství ve vědeckých a odborných orgánech, účast na habilitačních a profesorských řízeních, činnost v komisích souvisejících s doktorským studiem a další činnosti odpovídající odbornému zaměření pracovníka.

(4) Mezi další související činnosti patří zejména podíl na rozvoji studijních programů a zajišťování jejich kvality, činnost v orgánech univerzity, spolupráce s odbornou praxí, popularizace odborných poznatků a reprezentace univerzity.

(5) Vedoucí katedry ve spolupráci s garanty příslušných studijních programů zpracovává Strategický plán pracoviště na období tří let v souladu se strategickými cíli univerzity.

Plnění tohoto plánu každoročně společně písemně vyhodnocují za uplynulý akademický rok, zejména s ohledem na publikační a další tvůrčí činnost akademických pracovníků podílejících se na uskutečňování studijních programů a na příslušné akreditační požadavky.

Článek 9
Mzdové zařazení akademických a výzkumných pracovníků

(1) Mzdové zařazení a odměňování akademických a výzkumných pracovníků se řídí příslušnými právními předpisy, pracovní smlouvou a mzdovým předpisem univerzity.
(2) Při rozhodování o mzdovém zařazení a odměňování pracovníka se v souladu se mzdovým předpisem univerzity přihlíží zejména k jeho pracovnímu zařazení, odborné kvalifikaci, charakteru vykonávané činnosti a pracovním výsledkům.

Článek 10
Podpora kvalifikačního růstu akademických a výzkumných pracovníků

(1) Univerzita podporuje kvalifikační růst akademických a výzkumných pracovníků, zejména získávání doktorského vzdělání, habilitace a jmenování profesorem, s ohledem na odborné zaměření pracovníků a potřeby rozvoje studijních programů.
(2) Podpora kvalifikačního růstu může zahrnovat zejména vytváření vhodných pracovních podmínek, podporu vědecké a výzkumné činnosti, odborné stáže a mobility a další formy profesního rozvoje.
(3) V souvislosti s dosažením vyšší akademické nebo vědecké kvalifikace může být pracovníkovi přiznána mimořádná odměna v souladu se mzdovým předpisem univerzity a příslušnými právními předpisy.

Článek 11
Závěrečná ustanovení

(1) Zařazení akademických a výzkumných pracovníků, kteří jsou v pracovním poměru k univerzitě ke dni nabytí účinnosti tohoto Kariérního řádu, se posuzuje s přihlédnutím k jejich dosavadnímu pracovnímu zařazení, odborné kvalifikaci, charakteru vykonávané práce a sjednaným pracovním podmínkám. Vydáním tohoto Kariérního řádu nejsou dotčena práva a povinnosti vyplývající z pracovních smluv ani požadavky stanovené právními předpisy a akreditačními standardy.
(2) Za uplatňování tohoto Kariérního řádu odpovídají vedoucí příslušných pracovišť v rozsahu své působnosti. Jeho dodržování kontroluje Rektor CEVRO Univerzity.
(3) Tento Kariérní řád byl projednán Užším kolegiem rektora dne 3. listopadu 2026.
(4) Tento Kariérní řád nabývá účinnosti dne 16. listopadu 2026.

V Praze dne 5. listopadu 2026

doc. Mgr. Tomáš Jarmara, Ph.D.
Digitálně podepsal doc. Mgr. Tomáš Jarmara, Ph.D.
Datum: 2026.11.05 11:52:19 +01'00'

doc. Mgr. Tomáš Jarmara, Ph.D.
Rektor

Příloha č. 1

Doporučený vzor individuálního kariérního plánu akademického nebo výzkumného pracovníka

Jméno a příjmení pracovníka:
Pracoviště:
Pracovní zařazení:

Období, na které se plán zpracovává:

1. **Hlavní cíle profesního rozvoje**
   Stručné vymezení odborných, pedagogických nebo výzkumných cílů pracovníka.

2. **Předpokládané kroky k dosažení cílů**
   Zejména další vzdělávání, publikační a výzkumná činnost, kvalifikační růst, odborné stáže nebo jiné relevantní aktivity.

3. **Možnosti podpory ze strany univerzity**
   Dohodnuté nebo předpokládané formy podpory profesního rozvoje.

4. **Předpokládaný termín společného vyhodnocení**

Datum projednání:
Pracovník:
Vedoucí příslušného pracoviště:

Individuální kariérní plán se zpracovává pouze v případech, kdy je to vzhledem k pracovnímu zařazení a potřebám profesního rozvoje účelné. Jeho zpracování samo o sobě nezakládá nárok na změnu pracovního zařazení ani na konkrétní formu podpory.