



VÝZKUMNÝ ÚSTAV ROSTLINNÉ VÝROBY, v.v.i.
(VÚRV, v.v.i.)

KARIÉRNÍ ŘÁD PRACOVNÍKŮ VÚRV, v.v.i.

- *Kariérní řád doplňuje a upřesňuje některá ustanovení Organizačního řádu a Vnitřního mzdového předpisu VÚRV, v.v.i. týkající se rozvoje kariéry pracovníků ústavu.*
- *Rozvoj kariéry pracovníků ústavu zařazených dle přílohy č. 4 Vnitřního mzdového předpisu se řídí podle článku č. 4 („Atestace“) tohoto Kariérního řádu pracovníků VÚRV, v.v.i.*
- *Rozvoj kariéry pracovníků ústavu zařazených dle přílohy č. 5 Vnitřního mzdového předpisu se řídí dle ustanovení Organizačního řádu ústavu (kap. 3., článek 5).*

Článek 1

Obecná ustanovení

1. Kariérní řád upravuje rozvoj kariéry a postavení pracovníků VÚRV, v.v.i. od vzniku pracovního poměru až po jeho zánik, přičemž vznik, průběh, změny a skončení pracovního poměru řeší příslušné pracovněprávní předpisy.
2. Pracovníci VÚRV, v.v.i. jsou pravidelně hodnoceni podle výsledků výzkumu a podle dalších aktivit jejich činností naplňujících poslání instituce. K výsledkům tohoto hodnocení se přihlíží v dalším kariérním postupu.
3. Pro hodnocení výkonnosti pracovníků je ve VÚRV, v.v.i. zaveden závazný vnitroústavní systém hodnocení. Při hodnocení pracovníků nesmí docházet k jejich diskriminaci s ohledem na pohlaví, věk, původ, náboženské vyznání, politické názory, apod.
4. Odměňování pracovníků upravuje Vnitřní mzdový předpis VÚRV, v.v.i.
5. Pracovníci jsou povinni dodržovat platný etický kodex VÚRV, v.v.i.
6. Pracovníci se snaží o soustavný růst své kvalifikace a rozvoj svých dovedností a schopností. Instituce jim k profesnímu růstu poskytuje podmínky.
7. Pracovníci se podle svých možností podílejí na vzdělávání studentů a veřejnosti.

Článek 2

Pracovní pozice a kvalifikační požadavky

Ve VÚRV, v.v.i. se pracovní pozice a kvalifikační požadavky s příslušnou mzdovou třídou definují ve Vnitřním mzdovém předpisu podle příloh č. 3, 4 a 5.

Článek 3

Emeritní vědecký pracovník VÚRV, v.v.i.

1. Význační a uznávaní vědečtí pracovníci, kteří odešli do důchodu a pokračují ve vědecké práci, mohou získat statut emeritního vědeckého pracovníka VÚRV, v.v.i. jako uznání celoživotní úspěšné vědecké práce a zásluh o rozvoj pracoviště a vědního oboru.
2. Emeritním vědeckým pracovníkem může být jmenován pracovník, který splňuje tyto podmínky:
 - a) je význačným a uznávaným vědeckým pracovníkem a zasloužil se o rozvoj některého vědního oboru;
 - b) dosáhl věkové hranice pro starobní důchod a ukončil dosavadní pracovní poměr s VÚRV, v.v.i.
3. Emeritní vědecký pracovník VÚRV, v.v.i. je jmenován ředitelem instituce na návrh Rady instituce.
4. Emeritní pracovník má právo:
 - a) docházet na pracoviště a účastnit se jeho činnosti;
 - b) využívat infrastrukturu VÚRV, v.v.i., zejména počítačovou síť, knihovnu a další informační zdroje;
 - c) používat adresu VÚRV, v.v.i. jako svého pracoviště na publikacích a dalších dokumentech souvisejících s jeho vědeckou prací;
 - d) pokud vytvoří publikaci nebo jiný vědecký výstup, evidovat ho standardní cestou v příslušných databázích.
5. Emeritní pracovník je povinen:
 - a) v organizačních otázkách se řídit vnitřními předpisy VÚRV, v.v.i. a pokyny vedení ústavu;
 - b) dodržovat platný etický kodex VÚRV, v.v.i.
6. S emeritním pracovníkem může ústav v případě potřeby uzavřít jednu z forem pracovního poměru na dobu určitou. Statut emeritního pracovníka tím není dotčen.
7. Emeritním vědeckým pracovníkem VÚRV, v.v.i. je pracovník jmenován bez časového omezení. Ředitel instituce může statut emeritního pracovníka odebrat po projednání v Radě instituce, pokud emeritní pracovník hrubě poruší vědeckou nebo obecnou etiku nebo byl odsouzen za úmyslný trestný čin.

Článek 4

Atestace

1. Atestace představují systém hodnocení pracovníků zařazených do mzdových tříd „V“ dle přílohy č. 4 Vnitřního mzdového předpisu VÚRV, v.v.i..
2. Cílem atestací je:
 - a) přispívat k zajištění a zvyšování úrovně vědecké činnosti pracoviště a vytvářet podklady pro koncepční a racionální personální politiku pracoviště;
 - b) stimulovat aktivní přístup hodnocených pracovníků k soustavnému odbornému růstu;

- c) poskytovat hodnoceným pracovníkům pravidelnou příležitost k sebereflexi, k orientaci jejich dalšího odborného a vědeckého vývoje a k posilování jejich prestiže;
 - d) umožnit srovnání úrovně a kvality práce jednotlivých pracovníků na základě jednotných kritérií;
 - e) zajišťovat podklady pro odpovídající zařazení pracovníků do mzdových tříd.
3. Předmětem atestací musí být především vědecká, odborná a pedagogická činnost pracovníka.
 4. Atestace se nevztahují na :
 - a) ředitele instituce;
 - b) hostující pracovníky, kteří jsou zaměstnanci jiných domácích nebo zahraničních pracovišť;
 - c) podle rozhodnutí ředitele též na pracovníky, kteří jsou přijímáni do pracovního poměru na dobu nejvýše jednoho roku.
 5. Atestace provádí atestační komise jmenovaná ředitelem VÚRV, v.v.i.. Atestační komise má nejméně pět členů, předsedou komise je náměstek ředitele pro hlavní činnost (týká-li se atestace náměstka pro hlavní činnost, předsedou komise se v tomto případě stává předseda Rady instituce). Další členové komise jsou zastoupeni odborníky z oblasti směřů výzkumu VÚRV, v.v.i., a to nejméně dva zástupci z RI a nejméně dva externí odborníci (externí členové komise mohou být zároveň členy RI).
 6. Atestační komise jedná/zasedá obvykle jedenkrát ročně, (v odůvodněných případech a se souhlasem RI mohou být atestace v některém roce vynechány), podle potřeby může být frekvence jejich jednání/zasedání vyšší.
 7. Ředitel instituce v souladu s ustanoveními tohoto kariérního řádu stanoví termín a harmonogram konání atestace (postup může vedení ústavu modifikovat na základě rozhodnutí projednaného ve vedení ústavu).
 8. Atestace je povinná pro třídy V2-V6, pracovníci zařazení ve třídě V1 se mohou atestací účastnit na základě dobrovolnosti, jinak jsou hodnoceni podle pravidel hodnocení „Odborných pracovníků“ – viz. Organizační řád VÚRV, v.v.i.. Minimálně jednou za 5 let se musí pracovník účastnit atestace. Období mateřské a rodičovské dovolené se do pětiletého období nezapočítává. K atestacím je pracovník vyzván personalistou. Pracovník se rovněž může atestace zúčastnit v oznámeném termínu na vlastní žádost nebo na základě návrhu vedoucího týmu a odboru se zdůvodněním přearažení pracovníka do vyšší nebo nižší třídy nebo na základě doporučení atestační komise z předchozí atestace.
 9. Pracovníci jsou v rámci atestačního řízení hodnoceni za výsledky v období pěti let předcházejících roku hodnocení. Výjimkou pro stanovení období atestací tohoto hodnocení je případ rodičovských dovolených, kdy si mohou pracovnice nebo pracovníci vybrat pět let z období před nástupem na rodičovskou dovolenou, z období rodičovské dovolené nebo období po jejím ukončení, přičemž toto období nemusí být kontinuální. Nově přijímaní pracovníci předkládají pro atestační řízení výsledky své činnosti a další aktivity dosažené za posledních pět let na předchozím pracovišti.
 10. Pro zařazení do dané třídy je rozhodující dosažení minimálních bodů kategorie I a II a dodržení jejich poměru 60:40 z celkového součtu bodů za tyto dvě kategorie hodnocení. Tento poměr nemusí být dodržen v případě, když celkový bodový zisk pracovníka v RIVu podle metodiky RVVaI (tj. J_{imp} , J_{sc} , B, C, D, Patent, Z_{odru}) tvoří více

než 80% z celkové požadované sumy bodů za kategorie I a II. Dále je nutné splnit podmínky definované v odstavci 13, písmeno a), b), c), d).

11. Pracovníka hodnotí atestační komise na základě písemného podkladu (atestačního dotazníku v IS PaV platného pro roky 2015 – 2018 s bodováním podle VÚRV, v.v.i.), který musí obsahovat vyjádření přímého nadřízeného a vyjádření vedoucího odboru. Pracovníci, kteří budou vyzváni k periodickému hodnocení nebo kteří se sami přihlásí, jsou povinni odevzdat vyplněný dotazník (písemně i elektronicky) dva týdny před konáním atestací (atestačního řízení).
12. Jednání atestační komise je neveřejné. S výsledky hodnocení atestační komise je pracovník seznámen prostřednictvím personalisty ústavu. Pracovník se může proti rozhodnutí neveřejného jednání atestační komise odvolat k předsedovi komise. Na základě tohoto odvolání je pracovník pozván k veřejné rozpravě za účasti vedoucího příslušného útvaru pracovníka.
13. Minimální bodové požadavky pro mzdové třídy V2-V6:
 - a) Rozhodujícími kritérii pro jednotlivé třídy jsou požadavky na: I-vědecké publikace, II-aplikované publikace a výsledky, III - finance. Kategorie IV–prestiž je pomocné kritérium, kterým se dají nahradit chybějící body za kategorie I či II maximálně do výše 15 % ze součtu celkových požadovaných bodů kategorie I a II (uvedené v tabulce).
 - b) Pro mzdovou třídu V5 je zároveň potřeba zkušenost s výzkumnou činností v délce 3 let po dosažení akademického titulu Ph.D.; pro mzdovou třídu V6 pět let výzkumné činnosti po dosažení Ph.D.
 - c) U mzdové třídy V5 je rovněž požadováno, aby byl pracovník během atestačního období řešitelem/odpovědným řešitelem alespoň jednoho projektu (mimo projektu Mobility) anebo etapy institucionálního projektu.
 - d) U mzdové třídy V6 je rovněž požadováno, aby pracovník během atestačního období byl řešitelem/odpovědným řešitelem alespoň jednoho projektu (mimo projektu Mobility), nebo etapy institucionálního projektu či koordinátorem institucionálního projektu anebo koordinátorem národního programu.

Kategorie	V2	V3	V4	V5	V6
I. Vědecké publikace	48	90	150	225	330
II. Aplikované publikace	32	60	100	150	220
Celkové body kategorie I.+II.	80	150	250	375	550
III. Finance				Projekt/etapa IP	Projekt/etapa IP /koordinátor NP
IV. Prestiž (pomocná kategorie)	10 %	10 %	10 %	12 %	15 %

14. Ředitel instituce zajistí vyhlášení kritérií hodnocení tak, aby každý pracovník byl seznámen s kritérii hodnocení alespoň 30 dní předem a mohl připravit podklady požadované k atestaci.
15. Závěry atestační komise a její doporučení řediteli instituce musí vedle vlastního stručného hodnocení činnosti pracovníka obsahovat zejména tyto body:

- a) návrh na zařazení pracovníka do mzdové třídy; mzdová třída může být ponechána, zvýšena nebo snížena;
- b) pracovník, který neplní požadavky a kritéria na atestovanou mzdovou třídu, bude ředitelem ve smyslu ustanovení § 52 odst. f) zákoníku práce č. 262/2006 Sb., písemně vyzván k odstranění nedostatků v jeho práci. Zároveň bude stanoven termín příští mimořádné atestace, při které se posoudí, zda byly nedostatky odstraněny. Nedojde-li ani pak k jejich odstranění, může být tento převeden na jiný typ činnosti s odpovídajícím mzdovým zařazením.
16. Pracovník musí být seznámen s návrhem přesného znění závěrů atestační komise do 14 dnů po termínu konečného zasedání komise a musí mu být dána možnost se k němu vyjádřit. Nedojde-li ke shodě mezi stanovisky atestační komise a hodnoceného pracovníka, budou písemně zpracované námitky a připomínky pracovníka připojeny k závěrům atestační komise a spolu s nimi předloženy řediteli instituce. Ředitel instituce vydá rozhodnutí, které je konečné.

Článek 5

Zařazování do mzdových tříd

1. Zařazení pracovníka do mzdové třídy, stanovení mzdy a doby trvání pracovní smlouvy je plně v kompetenci ředitele instituce. Příslušné návrhy předkládá řediteli instituce atestační komise, příp. vedoucí odboru na základě návrhu vedoucího týmu, a to i v případě, jde-li o nově přijímaného pracovníka.
2. Zařazení nově přijatého pracovníka do mzdové třídy je platné až do prvního následujícího atestačního řízení, či hodnocení, které na pracovišti proběhne.

Příloha: Dotazník pro hodnocení výzkumných pracovníků

Tento řád nahrazuje předchozí **Kariérní řád výzkumných pracovníků VÚRV, v.v.i.**

a Atestační pravidla pro hodnocení výzkumných pracovníků VÚRV, v.v.i.

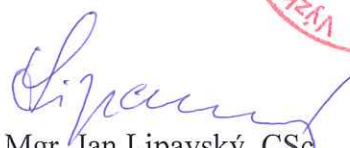
z roku 2012 resp. 2011. Platnost tohoto řádu je od 1. 4. 2016

V Praze dne 1. 4. 2016


Dr. Ing. Pavel Čermák
ředitel VÚRV, v.v.i.


Projednáno Radou VÚRV, v.v.i. dne 2. 3. 2016

V Praze dne 1. 4. 2016


Mgr. Jan Lipavský, CSc.
Předseda Rady VÚRV, v.v.i.