



č. j.: JU/09/05682/23

Vodňany, 21.12.2023

Opatření děkana č. 15/2023

Kariérní řád Fakulty rybnářství a ochrany vod JU (dále jen FROV JU)

1. Cíl Kariérního řádu FROV JU

Kariérní řád FROV JU navazuje na Opatření rektora, kterým se vydává Kariérní řád Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích (dále jen Kariérní řád JU). Cílem Kariérního řádu FROV JU je ukázat především současným i nově přijímaným studentům a zaměstnancům FROV JU, jaké mají možnosti vlastního rozvoje v rámci FROV JU. Je nutné zdůraznit, že zaměstnanci jsou plně odpovědní za vlastní rozvoj na fakultě. Kariérní řád doplňuje a navazuje na relevantní zákony, další řády, opatření a rozhodnutí děkana, jež mají vztah k rozvoji zaměstnanců na fakultě. Úkolem tohoto Kariérního řádu je pomoci pochopit jejich vazby k možnosti vlastního pracovního uplatnění na fakultě. Typové pozice jsou podrobněji upraveny v čl. 7 tohoto řádu.

2. Organizační řád fakulty

Fakulta je hierarchicky strukturována dle Organizačního řádu fakulty, ze kterého vyplývají jednotlivé vazby v rámci fakulty, ústavů, centra CENAKVA, pracovišť, laboratoří a výzkumných programů jako základních organizačních jednotek fakulty, především s definovanými povinnostmi, možnostmi a požadavky. Za rozvoj jednotlivých organizačních jednotek fakulty jsou odpovědní příslušní vedoucí zaměstnanci dle stupně jejich odpovědnosti (úměrně postavení v organizační struktuře jednotlivé součásti).

3. Personalistika fakulty

Inovační potenciál vzdělávání, vědy a výzkumu lze plně prosadit pouze v případě zaměstnávání talentovaných zaměstnanců s jasnou specializací a orientací na špičkový akademický výkon. Zaměstnanci mají bez ohledu na svůj vzhled, věk, bydliště, státní příslušnost, pohlaví, sexuální orientaci, etnicitu, sociální status, zdravotní handicap, vyznání a další stejnou příležitost podílet se na všech úrovních akademického života na fakultě. Fakulta bude zaměstnávat a aktivně nadále vyhledávat odborné zaměstnance s kvalitním potenciálem nad rámec obvyklých měřítek ČR.

Výběr nových zaměstnanců, včetně studentů, a jejich podpora budou spravedlivé v souladu s dlouhodobým rozvojem fakulty a transparentní. Výběr zaměstnanců do zaměstnaneckého poměru na fakultu probíhá formou výběrového řízení, které se vždy zveřejní minimálně na webových stránkách fakulty, příslušném pracovním úřadě a probíhá před stanovenou komisí. Za agendu lidských zdrojů je na fakultě odpovědná personalistka.

4. Priority dlouhodobého personálního plánu rozvoje akademických, vědeckých a postdoktorálních pracovníků na fakultě

Dlouhodobý personální rozvoj fakulty je realizován v souladu s jejím Strategickým záměrem). Zájemcům o pracovní pozice z vyspělejších zemí mohou být nabízeny smluvní mzdy na podporu zvýšení jejich zaměstnanosti, udržitelnosti a přednostně nabízeno fakulturní ubytovací zázemí.



Všechny obory na fakultě budou přednostně posilovány zaměstnanci, kteří studovali či se profesně profilovali na jiných univerzitách nebo fakultách v ČR i zahraničí. Vedle této skutečnosti bude našim nejlepším absolventům fakultního doktorského studia každoročně nabídnuta postdoktorská pozice na fakultě (předpokládá se smlouva na 1-3 roky). Vyjma těchto skutečností bude fakulta pravidelně vypisovat pozice na přijímání externích postdoktorských zaměstnanců a podporovat příjezd špičkových odborníků (sabbatical).

5. Individuální rozvoj každého zaměstnance a kontrola jeho rozvoje

U každého zaměstnance je veden individuální osobní spis s tím, že každý zaměstnanec může mít své dlouhodobé a krátkodobé úkoly. Náplně práce, mzdové výměry, dlouhodobé a krátkodobé úkoly každého zaměstnance fakulty se každoročně kontrolují a aktualizují na pravidelném hodnocení zaměstnanců, a to za pomoci jednotných univerzitní podpůrných nástrojů – hodnocení akademických a vědeckých pracovníků (HAP) a hodnocení ostatní pracovníků (HOP).

Zaměstnanci mají obvykle možnost se účastnit odborných a jazykových školení a dále si prohlubovat svoji kvalifikaci.

6. Orientace ve mzdových možnostech zaměstnanců a odměnách

Mzdové předpoklady zaměstnance jsou dány zejména Mzdovým předpisem JU. Každý zaměstnanec se může zorientovat v možnostech kumulace tarifní mzdy, pohyblivých složek mzdy a odměn podle příslušného opatření děkana. V opatření děkana jsou taktéž jasně definovány jednorázové odměny za dosažené výsledky zaměstnanců FROV JU evidované v Registru informací o výsledcích (RIVu), vč. deklarace mechanismu výplaty a výše odměn podle dosaženého vědeckovýzkumného výsledku. Příplatky zaměstnanců na vedoucích pozicích jsou definovány taktéž v opatření děkana.

7. Obecný popis pozic na fakultě

Akademičtí pracovníci: Jejich práva a povinnosti jsou vymezeny především Zákonem o vysokých školách, Statutem JU, Statutem FROV JU, Volebním a jednacím řádem AS JU a AS FROV JU, pracovní smlouvou, Studijním a zkušebním řádem JU, Studijním a zkušebním řádem DSP na FROV JU a dalšími vnitřními předpisy fakulty a univerzity. Akademičtí pracovníci mají v rámci svých pravomocí iniciativní a kontrolní funkci. Akademičtí pracovníci jsou odpovědní za naplňování vědeckopedagogického poslání fakulty a definovaných výzkumných zaměření a cílů laboratoří, výzkumných programů a projektů. Jsou zařazeni od 9. do 13. mzdové třídy dle Přílohy č. 1 platného Mzdového předpisu JU. Akademický pracovník musí dosáhnout minimálně magisterského stupně vzdělání. Bližší požadavky na akademické pracovníky stanovuje Organizační řád JU. Akademičtí pracovníci mohou požádat jedenkrát za sedm let až o šest měsíců tvůrčího volna (podle § 76 vysokoškolského zákona). Seznam akademických pracovníků FROV JU je uveden v aktuálním znění na sdíleném disku S.

Každý akademický pracovník musí být v průběhu kalendářního roku pro zabezpečení kvalitní výuky, vědy a výzkumu:

1. Garantem alespoň jednoho předmětu v akreditovaných studijních programech evidovaných pod FROV JU vyučovaných alespoň jednou za tři roky anebo vyučovat v rozsahu alespoň 26 hodin



za rok s dlouhodobou perspektivou.

2. Pravidelně vypisovat témata závěrečných kvalifikačních prací. 3. Ve dvou po sobě následujících letech jako první nebo poslední autor publikovat alespoň dvě práce v kategorii Jimp – recenzovaný článek v databázi Web of Science - Science Citation Index Expanded publikovaný v časopise s Article Influence Score.

Jeden článek je možné nahradit následujícími výstupy: B – odborná kniha, P – patent s licencí Ztech – ověřená technologie nebo N_{met} – metodika dle platného opatření děkana „Uvádění adresy na publikacích, děkování projektům, jednorázové odměny za výsledky zaměstnanců FROV JU dosažené podle RIVu a vedení publikačních seznamů“.

4. Musí být řešitelem, spoluřešitelem nebo členem týmu vědecko-výzkumného projektu z účelového financování ČR či EU (Zákon č. 130/2002 Sb. o podpoře výzkumu a vývoje v platném znění, či obdobný ekvivalent v legislativě EU) určeného k financování výzkumu na fakultě. Rovněž je uznatelná realizace zakázek smluvního výzkumu dle jeho definice vyplývající z Rámce společenství pro státní podporu výzkumu, vývoje a inovací. Tyto aktivity musí být ověřitelné v archivu návrhů projektů či zpráv projektů a smluv na fakultě.

Povinnost uvedená v bodě jedna kladená na akademické pracovníky je podmínkou pro zařazení mezi akademické pracovníky FROV JU. Povinnosti uvedené v bodech 2 až 4 kladené na akademické pracovníky (s výjimkou lektorů) musí zaměstnanci splnit nejpozději do dvou let od zařazení na danou pozici na FROV JU.

Vědečtí pracovníci: Jsou důležití pro rozvoj vědy a výzkumu na fakultě a nároky na ně po stránce vědy jsou vyšší než minimum vědeckých nároků na akademického pracovníka.

1. Ve dvou po sobě následujících letech musí jako první nebo poslední autor publikovat alespoň tři práce v kategorii Jimp - recenzovaný článek v databázi Web of Science - Science Citation Index Expanded publikovaný v časopise s Article Influence Score. Jeden článek je možné nahradit následujícími výstupy:

B – odborná kniha, P – patent s licencí, Ztech – ověřená technologie nebo N_{met} – metodika dle platného opatření děkana „Uvádění adresy na publikacích, děkování projektům, jednorázové odměny za výsledky zaměstnanců FROV JU dosažené podle RIVu a vedení publikačních seznamů“.

2. Musí být řešitelem, spoluřešitelem nebo členem týmu vědecko-výzkumného projektu z účelového financování ČR či EU (Zákon 130/2002 Sb. O podpoře výzkumu a vývoje v platném znění, či obdobný ekvivalent v legislativě EU) určeného k financování výzkumu na fakultě. Rovněž je uznatelná realizace zakázek smluvního výzkumu dle jeho definice vyplývající z Rámce společenství pro státní podporu výzkumu, vývoje a inovací. Tyto aktivity musí být ověřitelné v archivu návrhů projektů či zpráv projektů a smluv na fakultě.

Povinnosti uvedené v bodech 1 a 2 kladené na vědecké pracovníky musí zaměstnanci splnit nejpozději do dvou let od zařazení na danou pozici na FROV JU. Vědecký pracovník není povinen zabezpečovat výuku ani vést závěrečné práce studentů a nemá statut akademického pracovníka. Jsou zařazeni do 10.-13. mzdové třídy dle Přílohy č. 1 platného Mzdového předpisu JU. Vědecký pracovník musí dosáhnout minimálně titulu Ph.D. či jejich ekvivalentu. Seznam vědeckých pracovníků FROV JU je uveden v aktuálním znění na sdíleném disku S.

Odborní pracovníci: Nároky na odborné pracovníky jsou po stránce vědy a vzdělávání vyšší než u



techniků. Odborný pracovník, pokud je zapojen do výuky a vědy, může mít statut akademického pracovníka a nemají-li statut akademického pracovníka, jsou zařazeni do 6. mzdové třídy dle Přílohy č. 2 platného Mzdového předpisu JU s minimálně bakalářským stupněm vzdělání. Je žádoucí, aby odborní pracovníci nezbytní pro bazální chod laboratoře či pracoviště a dlouhodobě (obvykle více než 5 let) vykazující kvalitně odvedenou práci, byli zaměstnání na dobu neurčitou.

Technici: Technik je důležitý pro fungování pracovišť a laboratoří a nemá statut akademického či vědeckého pracovníka. Jsou obvykle zaměstnání se zařazením od 4. do 6. mzdové třídy dle Přílohy č. 2 platného Mzdového předpisu JU s minimálně úplným středoškolským vzděláním. Je možné a účelné, aby technici, kteří mají na starosti vnitřní chod laboratoří a pracovišť byli zařazeni mezi odborné pracovníky. Je žádoucí, aby, technici nezbytní pro bazální chod laboratoří či pracovišť a dlouhodobě vykazující kvalitně odvedenou práci (obvykle více než 5 let), byli zaměstnání na dobu neurčitou.

Provozní asistenti: Asistenti získávají první pracovní zkušenosti na provozních pracovištích fakulty. Jsou zaměstnání na dobu určitou v délce 1 roku se zařazením do 6. mzdové třídy dle Přílohy č. 2 platného Mzdového předpisu JU a nemají statut akademického pracovníka. Jsou vždy absolventy bakalářského či magisterského studia FROV JU či příbuzného oboru jiné univerzity a přijati max. 2 roky po ukončení studia. Další zaměstnání po uplynutí ročního působení na fakultě je možné na jiné pozici za předpokladu, že tito zaměstnanci uspějí v novém výběrovém řízení.

Studenti bakalářského studia (tři roky studia): Bakalářští studenti se řídí kritérii Studijního a stipendijního řádu JU, stejně jako platnými opatřeními a rozhodnutími děkana FROV JU o bližších podmínkách těchto řádů, pokud existují. Jsou nastaveny rovné podmínky pro všechny studenty v získání stipendií, které mají stimulovat studenty k dosahování nejlepšího prospěchu. Vedle odborného kritéria je u bakalářů rovněž vyžadována znalost angličtiny na úrovni B1. Vedle nároku na stipendia se nejaktivnější ze studentů zapojují formou dohody o provedení práce (popř. dohody o provedení činnosti) do činnosti laboratoří a pracovišť fakulty a vyjíždějí na krátkodobé zahraniční stáže. Pokud se podílejí na výsledku výzkumu, mají nárok na odměnu. V navazujícím magisterském stupni studia mohou pokračovat jen studenti, kteří splní podmínky pro přijetí.

Studenti navazujícího magisterského studia (dva roky studia): Magisterští studenti se řídí obdobně jako bakalářští studenti danými řády. U těchto studentů vyžadujeme, vedle vlastní odbornosti a specializace, znalost odborného anglického jazyka na úrovni B2. Vedle nároku na stipendia se nejaktivnější ze studentů zapojují formou dohody o provedení práce (popř. dohody o provedení činnosti) i do činnosti laboratoří, pracovišť fakulty a vyjíždějí na krátkodobé zahraniční stáže. Pokud se podílejí na výsledku výzkumu, mají nárok na odměnu. Studenti s ukončeným magisterským vzděláním mohou pokračovat v doktorském studijním programu, splní-li podmínky pro přijetí.

Studenti doktorského studia (čtyři roky studia): Obdobně se řídí příslušnými řády a opatřeními, rozhodnutími, především platným zněním Studijního a zkušebního řádu doktorských studijních



programů na FROV JU, kde jsou jasně nastavena kritéria kvality studia. Všichni studenti doktorského studia v prezenční formě působící v laboratořích FROV JU se stávají po dobu studia zaměstnanci fakulty na pozicích odborných pracovníků se zařazením do 6. mzdové třídy dle Mzdového předpisu JU a minimálním úvazkem 10 %. Studenti mají nárok na stipendia v souladu se stipendijním řádem JU a platnými předpisy fakulty. Základní doktorské stipendium je odstupňováno mimo jiné i dle plnění individuálního studijního plánu, aktivit v rámci laboratoře a dalších aktivit a jeho výše podléhá souhlasu školitele, nejbližšího vedoucího, ředitele, děkana a stipendijní komise fakulty. U těchto studentů vyžadujeme, vedle vlastní odbornosti a specializace i znalost odborného anglického jazyka na úrovni B2.

Po skončení řádné doby Ph.D. studia (4 roky) nebude u studentů povoleno navyšování úvazků (max. úvazek nepřevyšší 0,3) ani jejich přestupy na jiné typy pozic v rámci FROV JU. V 6. roce studia nebude povolen úvazek žádný. Výjimky povoluje děkan např. v případě zdravotních problémů a dalších důvodů hodných zvláštního zřetele.

Obhajoby doktorských prací, včetně samotné závěrečné práce, jsou v angličtině. Doktorand má obdobné výhody jako student, ale i jako zaměstnanec fakulty. Doktorand po obhajobě může nastoupit na fakultě do pracovního poměru, pokud je jeho zapojení perspektivní z pohledu rozvoje fakulty a centra CENAKVA.

Administrativní pracovníci: Jedná se o kategorii zaměstnanců zařazených na různých pracovních pozicích vykonávající administrativní činnosti (asistentky, odborní referenti, projektoví manažeři apod.). Mají minimálně středoškolské vzdělání s maturitou. Podle odbornosti vykonávané práce bývají zařazeni od 5. do 8. mzdové třídy dle Přílohy č. 2 platného Mzdového předpisu JU. Podílejí se na servisní činnosti nezbytné pro chod fakulty. Je žádoucí, aby, administrativní pracovníci nezbytní pro bazální chod FROV JU, dlouhodobě vykazující kvalitně odvedenou práci (obvykle více než 5 let), byli zaměstnáni na dobu neurčitou.

Postdoktorští (juniorští) pracovníci s titulem Ph.D. či jeho ekvivalentem: Jedná se o vědecké či akademické pracovníky ve věku obvykle od 28 do 37 let s doktorským studiem ukončeným max. 8 let před jejich nástupem na výše uvedenou pozici, přijímaných na dobu určitou v délce maximálně 3 roky před zahraniční stáží, a to pouze jednou (prodlužuje se o dobu strávenou na mateřské a rodičovské dovolené). Po nástupu na fakultu jsou obvykle zařazeni do 11. mzdové třídy dle Přílohy č. 1 platného Mzdového předpisu JU.

Primárně se zabývají výzkumem, jehož výsledky efektivně publikují či uplatňují v praxi a podílejí se na výuce. V případě, že v průběhu trvání pracovní smlouvy s příslušným zařazením vyjedou na odbornou zahraniční stáž v souvislé délce minimálně 1 roku, mají postdoktorští pracovníci po stáži možnost návratu na FROV JU bez výběrového řízení na plný úvazek se smlouvou na dobu určitou v délce min. 1 roku, popř. se smlouvou na dobu neurčitou v případě prokázání odborné způsobilosti pro rozvíjení vlastního směru výzkumu.

V případě přijímání posdoktorských pracovníků ze zahraničí je pracovní smlouva uzavírána na dobu určitou v max délce 3 let. Poté je možné uznat pro smlouvu na dobu určitou nebo neurčitou bez výběrového řízení absolvování předchozí zahraniční stáže, pokud ji pracovník absolvoval v jiné než jeho mateřské zemi a mimo ČR. Další podmínkou je prokázání odborné způsobilosti pro rozvíjení vlastního směru výzkumu, prokázané např. získáním vlastního grantu jako odpovědný řešitel či spoluřešitel.



U postdoktorandů, kteří nevyjeli do zahraničí v souvislé délce jednoho roku je možné jejich další zaměstnání na FROV JU pouze pokud uspějí v novém výběrovém řízení. Seznam postdoktorských pracovníků FROV JU je uveden v aktuálním znění na sdíleném disku S.

Docenti: Do kategorie docent může být zařazen habilitovaný zaměstnanec, který splnil kritéria pro habilitace na FROV JU (viz Řád habilitačního řízení a řízení ke jmenování profesorem FROV JU). Docenti jsou obvykle akademickými pracovníky ve věku od 37 let. Jsou přijímáni na dobu neurčitou a většinou zařazováni do 12. mzdové třídy dle Přílohy č. 1 platného Mzdového předpisu JU. Docenti obvykle vedou výzkumné týmy, skupiny, laboratoře či pracoviště, samostatně řeší výzkumné projekty a vyučují svůj předmět na bakalářské, magisterské či doktorské úrovni.

Profesoři: Do kategorie profesor může být zařazen zaměstnanec jmenovaný profesorem, který splňuje kritéria pro úspěšné habilitační i profesorské řízení na FROV JU (viz Řád habilitačního řízení a řízení ke jmenování profesorem FROV JU). Na pozici profesor jsou zařazeni pouze zaměstnanci, kteří mají zkušenost s řešením národních a mezinárodních projektů na úrovni vedoucích řešitelů a jsou vyzrálými osobnostmi. Profesoři jsou obvykle akademickými pracovníky ve věku od 44 let, kteří úspěšně projdou profesorským řízením, a kteří v zahraničí strávili na souvislé stáži alespoň šest měsíců. Jsou většinou zařazováni do 13. mzdové třídy dle Přílohy č. 1 platného Mzdového předpisu JU se smlouvou na dobu neurčitou. Profesoři obvykle vedou výzkumné laboratoře či pracoviště, jsou řešitelé mezinárodních výzkumných projektů, vyučují svůj předmět na bakalářské, magisterské či doktorské úrovni a svou odborností dosahují mezinárodní úrovně. Profesoři zastupují fakultu a centrum CENAKVA v různých orgánech univerzity, kraje, státu, poradních orgánech, grantových agenturách a vytvářejí povědomí o kvalitě fakulty. Profesor po dosažení důchodového věku může pokračovat ve své práci jako emeritní profesor.

Seznam souvisejících řádů, a opatření děkana projednávaných a schvalovaných akademickým senátem FROV JU, dále opatření děkana FROV JU a rozhodnutí tajemníka ovlivňující kariérní růst studentů a zaměstnanců fakulty jsou veřejně přístupná (záložka Úřední deska) na webových stránkách fakulty.

Tímto opatřením se ruší Opatření děkana č. 27/2021

Toto opatření děkana bylo projednáno v kolegiu děkana dne 20.11.2023 a nabývá účinnosti dne 1.1.2024.

O výjimkách rozhoduje děkan FROV JU.

prof. Ing. Pavel Kozák, Ph.D.
děkan FROV JU