

**Strategie kariérního rozvoje  
vysokoškolsky vzdělaných pracovníků  
výzkumných útvarů**

## 1 Účel

Tento dokument definuje strategii kariérního rozvoje vysokoškolsky vzdělaných pracovníků výzkumných útvarů (dále jen „pracovníci“) Ústavu termomechaniky AV ČR (dále jen „ústav“) v souladu s [Kariérním řádem vysokoškolsky vzdělaných pracovníků AV ČR](#), Organizačním řádem Ústavu termomechaniky AV ČR a dalšími vnitřními předpisy Ústavu termomechaniky AV ČR<sup>1</sup> a principy [Evropské charty pro výzkumné pracovníky](#) a [Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků](#).

## 2 Cíl

Ústav termomechaniky AV ČR usiluje o budování a udržování motivované vědecké pracovní síly ve výzkumných útvarech, která pomáhá naplňovat poslání ústavu definované jeho [základací listinou](#) a [misí](#), zlepšovat kvalitu vědeckých výstupů a postavení ústavu v mezinárodním měřítku a účinně přispívat k trvalému udržitelnému rozvoji lidské společnosti. K dosažení tohoto cíle stanovujeme následující strategii podpory kariérního rozvoje pracovníků ústavu.

## 3 Závazek zaměstnavatele – základní principy

Ústav se zavazuje vytvářet a udržovat pro své pracovníky příznivé výzkumné prostředí a pracovní kulturu, ve které jsou jednotlivci a výzkumné skupiny hodnoceny, motivovány a podporovány a jsou vybaveny hmotnými a nehmotnými prostředky potřebnými k plnění svých úkolů.

Ústav se zavazuje dodržovat zejména tyto principy:

1. **Svoboda bádání.** Ústav umožňuje pracovníkům svobodně volit metody řešení problémů v mezích oborových a jiných etických zásad a postupů (zejména [Etického kodexu výzkumných pracovníků v Akademii věd ČR](#)).
2. **Výzkumné prostředí.** Ústav se v rámci svých možností zavazuje poskytovat pracovníkům informace a pracovní prostředky, které potřebují k plnění svých pracovních úkolů, a seznamovat je s důležitými strategickými cíli ústavu.
3. **Součinnost.** Ústav se zavazuje poskytovat pracovníkům součinnost při plnění jejich povinností, které mají vůči poskytovatelům finanční podpory na výzkum.
4. **Podpora při šíření a využívání výsledků.** Ústav se zavazuje poskytovat pracovníkům podporu při šíření a využívání výsledků jejich výzkumu, zejména při jejich popularizaci a komercializaci.
5. **Profesní rozvoj.** Ústav podporuje soustavný rozvoj dovedností a schopností pracovníků v souladu se strategickými cíli ústavu.
6. **Rovné zacházení.** V souladu s právním řádem České republiky zajistit rovné zacházení všem pracovníkům bez ohledu na dobu a druh jejich pracovního poměru.
7. **Sladování profesního a osobního života.** V souladu se [směrnicí Evropského Parlamentu a Rady \(EU\) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob](#) se ústav zavazuje vytvářet pracovní podmínky, které umožní pracovníkům přiměřeným způsobem sladovat profesní a osobní život. Při zlepšování pracovních podmínek spolupracuje ústav se základní odborovou organizací ústavu.
8. **Nediskriminace.** Ústav se zavazuje pěstovat nediskriminační a bezpečné pracovní prostředí.
9. **Genderová rovnost.** Ústav se zavazuje zajišťovat rovné příležitosti ženám i mužům a podporovat reprezentativní a spravedlivé zastoupení žen na všech úrovních pracovních funkcí včetně rozhodovacích. Pro tento účel ústav pravidelně aktualizuje svůj [Plán genderové rovnosti](#).
10. **Uznávání hodnoty mobility.** Ústav považuje mobilitu pracovníků za důležitý nástroj pro zvyšování úspěšnosti při získávání výzkumných grantů a navazování mezinárodních spoluprací. Při přijímání a hodnocení pracovníků, zejména pracovníků v počáteční fázi kariéry, proto ústav

---

<sup>1</sup> Zejména Mzdovým předpisem Ústavu termomechaniky AV ČR, v. v. i. (IN č. 103/2022) a příkazem ředitele o metodice atestací výzkumných pracovníků.

uznává hodnotu zeměpisné, meziodvětvové, mezioborové a případně virtuální mobility<sup>2</sup> jako důležitý prostředek prohlubování vědeckých znalostí a profesního rozvoje pracovníků. Ústav podporuje výjezdy svých pracovníků za účelem zvýšení jejich vědecké kvalifikace.

11. **Přístup k odbornému poradenství.** Pracovníkům, kteří mají zájem o změnu zaměstnavatele nebo pracovního zařazení, může ústav zprostředkovat odborné poradenství v rámci systému atestací pracovníků a při ukončení pracovního poměru<sup>3</sup>.
12. **Výchova začínajících pracovníků.** Výchovu a vzdělávání začínajících pracovníků považuje ústav za součást svého poslání a důležitý způsob získávání budoucích pracovníků. Ústav se zavazuje vytvářet podmínky a nástroje<sup>4</sup>, které pracovníkům provádějícím výchovu studentů a doktorandů usnadní plánování, kontrolu a hodnocení výsledků práce začínajících pracovníků.
13. **Systém hodnocení (atestace).** Ústav pravidelně hodnotí výkonnost pracovníků, na které se vztahuje povinnost hodnocení podle [Kariérního řádu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků Akademie věd ČR](#). Při hodnocení ústav zohledňuje širokou škálu pracovních aktivit, mezi které patří vědecká tvořivost a výsledky, např. publikace, řešení vědeckých projektů, vedení týmů, výchova začínajících pracovníků, pedagogická činnost, mezinárodní spolupráce, vynálezecká činnost, spolupráce s průmyslem, popularizace vědy a mobilita.
14. **Získávání a vyhodnocování názorů zaměstnanců.** Ústav průběžně získává a vyhodnocuje názory a připomínky zaměstnanců k otázkám jejich kariérního rozvoje a zkušenosti zaměstnanců, kteří ukončí pracovní poměr v ústavu<sup>5</sup>.

#### 4 Zařazování vysokoškolsky vzdělaných pracovníků do kvalifikačních stupňů

V souladu s [Kariérním řádem vysokoškolsky vzdělaných pracovníků Akademie věd ČR](#) jsou pracovníci zařazováni do jednotlivých kvalifikačních stupňů následujícími způsoby.

Kvalifikační stupeň	Kód AV ČR	Minimální kvalifikační požadavky	Způsob zařazení do kvalifikačního stupně	Doba setrvání v kvalifikačním stupni
V1 – odborný pracovník výzkumu a vývoje	1	Dokončené vysokoškolské vzdělání bakalářského nebo magisterského stupně (Bc., Ing., MSc. apod.). Schopnost provádět odborné výzkumné, vývojové a technické práce pod vedením vědeckých pracovníků.	Na základě výběrového řízení	Bez omezení
V2 – doktorand	2	Dokončené vysokoškolské vzdělání inženýrského stupně (Ing., MSc. apod.). Přijetí do doktorského studia na vysoké škole. Schopnost provádět odborné výzkumné, vývojové a technické práce pod rámcovým vedením vědeckých pracovníků. <sup>6</sup>	Na základě doporučení komise pro doktorské studium ústavu	Po dobu doktorského studia

<sup>2</sup> Spolupráce na dálku prostřednictvím elektronické sítě.

<sup>3</sup> Například prostřednictvím kanceláře EURAXESS Česká republika.

<sup>4</sup> Například plány školení a rozvoje doktorandů a postdoktorandů, semináře pro doktorandy, systém hodnocení doktorandů a další.

<sup>5</sup> Zejména prostřednictvím dotazníků mezi zaměstnanci a výstupních formulářů.

<sup>6</sup> Jedním ze školitelů doktoranda je zpravidla výzkumný pracovník ústavu.

V3 – postdoktorand	3a	Akademický titul Ph.D., Dr. nebo ekvivalentní. Schopnost provádět výzkumné, vývojové a technické práce podle rámcových pokynů vedoucích projektů. Prokazatelná schopnost publikovat výsledky samostatně nebo ve vědeckém týmu.	Na základě výběrového řízení nebo automaticky získáním doktorského titulu	Nejdéle 5 let od získání titulu
V4 – vědecký asistent	3b	Akademický titul Ph.D., Dr. nebo ekvivalentní. Samostatný pracovník, který do 5 let od získání titulu Ph.D. není zařazen do stupně V5 nebo V6. Schopnost vykonávat specializované výzkumné práce tvůrčího charakteru podle rámcových pokynů vedoucích projektů.	Na základě výběrového řízení nebo výsledku atestace	Bez omezení
V5 – vědecký pracovník	4	Akademický titul Ph.D., Dr. nebo ekvivalentní. Schopnost samostatně řešit závažné a složité úkoly základního výzkumu, vést týmy a projekty a pravidelně publikovat vědecké práce v recenzovaných časopisech a je zpravidla řešitelem grantových úkolů.	Na základě výběrového řízení nebo výsledku atestace	Bez omezení
V6 – vedoucí vědecký pracovník	5	Jako V5 + je vůdčí vědeckou osobností, která se významně podílí na rozvoji svého vědeckého oboru v mezinárodním měřítku.	Na základě výsledku atestace a doporučení Koordinační komise AV ČR pro zařazování pracovníků do nejvyššího kvalifikačního stupně	Bez omezení
Emeritní vědecký pracovník ústavu		Dle interní normy č. 74/2014 o Statutu emeritního výzkumného pracovníka ÚT AV ČR, v. v. i.	Dle interní normy č. 74/2014 o Statutu emeritního výzkumného pracovníka ÚT AV ČR, v. v. i.	Bez omezení
Emeritní vědecký pracovník AV ČR		Jako V6 + starobní důchod	Jmenování předsedou Akademie věd ČR na základě zdůvodněného návrhu ředitele ústavu a schválení radou pracoviště <sup>7</sup>	Bez omezení

<sup>7</sup> Článek IV [Kariérního řádu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků Akademie věd ČR](#).

## 5 Funkce vedoucích pracovníků

Pravidla jmenování a odvolávání vedoucích pracovníků vědeckých útvarů (oddělení, poboček a detašovaných pracovišť a vědeckých sekcí) upravuje Organizační řád ústavu.

## 6 Závěr

Tento strategický dokument není vnitřním předpisem ústavu. Slouží jako deklarace strategických cílů ústavu v oblasti kariérního rozvoje pracovníků výzkumných útvarů a informace o možnostech kariérního postupu a požadavcích na dosažení kvalifikačních stupňů pracovníků.

V Praze dne 1. března 2023

doc. Ing. Miroslav Chomát, CSc.  
ředitel ústavu