



Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Teologická fakulta

Děkan

Kněžská 8, 370 01 České Budějovice

tel: 387 773 500

fax: 386 354 994

e-mail: dekan@tf.jcu.cz

SBÍRKA ROZHODNUTÍ A OPATŘENÍ DĚKANA TF JU

Číslo: 207/2012

České Budějovice, dne 31.12. 2012

OPATŘENÍ DĚKANA, KTERÝM SE VYDÁVÁ KARIÉRNÍ A MOTIVAČNÍ ŘÁD TEOLOGICKÉ FAKULTY JIHOČESKÉ UNIVERZITY V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH PRO AKADEMICKÉ PRACOVNÍKY

1. Obecná ustanovení

- 1.1 Kariérní a motivační řád se vztahuje na akademické pracovníky TFJU zařazené podle své kvalifikace a pracovní činnosti ve funkcích profesor, docent, odborný asistent s vědeckou hodností, odborný asistent nebo asistent.
- 1.2 Kariérní a motivační řád se týká profesního a odborného růstu akademických pracovníků, konkrétně jejich vědecké práce, publikační činnosti a zvyšování jejich kvalifikace.
- 1.3 Povinnosti garantů oborů, garantů předmětů, vedoucích kateder a předsedů komisí státních závěrečných zkoušek upravuje opatření děkana č. 206/2012.

2. Funkční místa předpokládaná strukturou fakulty

- 2.1 Struktura fakulty a skladba akreditovaných oborů předpokládá 15 profesorů a docentů.
- 2.2 Klíčové oblasti, ve kterých struktura fakulty předpokládá působení profesorů a docentů jsou:
 - teologie – systematická, biblická, pastorální, církevní dějiny a církevní právo,
 - teologická etika,
 - náboženská výchova,
 - charitativní práce,
 - filosofie,
 - filosofická etika,
 - religionistika,
 - vychovatelství,
 - sociální práce,
 - základy společenských věd.
- 2.3 Děkan fakulty dává dle možností jasně najevo budoucí potřeby habilitovaných pracovníků.
- 2.4 Funkční místa profesorů a docentů nejsou v případě dosažení habilitace nebo profesury v daném oboru nárokovatelná.
- 2.5 Struktura fakulty dále předpokládá funkční místa asistentů, odborných asistentů a odborných asistentů s vědeckou hodností.

3. Kariérní růst akademických pracovníků

- 3.1 Akademický pracovník má povinnost soustavně pracovat na svém odborném růstu a zvýšení své kvalifikace.
- 3.2 Akademický pracovník má povinnost vědecky pracovat ve svém oboru a výsledky své práce pravidelně publikovat s ohledem na růst vlastní kvalifikace a akreditace studijních oborů, pro které přednáší a vede cvičení a semináře.
- 3.3 Kariérní růst akademických pracovníků podle funkčních míst:

- 3.3.1 Asistent má povinnost věnovat se tvůrčí práci s ohledem na vlastní specializaci.
- 3.3.2 Odborný asistent má povinnost badatelsky pracovat s ohledem na své doktorské studium, podávat každoročně doktorandské badatelské granty a usilovat o dosažení doktorátu (vědecké hodnosti). Děkan fakulty může s odborným asistentem sjednat počty badatelských výstupů za rok a lhůtu pro dosažení doktorátu (vědecké hodnosti).
- 3.3.3 Odborný asistent s vědeckou hodností má povinnost badatelsky pracovat s ohledem na udržitelnost fakultních akreditací a alespoň jednou za tři roky podat badatelský projekt – pokud již do nějakého projektu na fakultě není zapojen. Děkan fakulty může s odborným asistentem s vědeckou hodností sjednat počty badatelských výstupů za rok a lhůtu pro dosažení habilitace.
- 3.3.4 Docent nebo profesor má povinnost badatelsky pracovat s ohledem na mezinárodní kontext oboru a udržitelnost fakultních akreditací, podávat badatelské projekty profesor každý rok, docent alespoň jednou za tři roky) – pokud již do nějakého projektu na fakultě není zapojen. Je-li pověřen oborovou radou fakulty, má docent nebo profesor povinnost vyučovat v doktorské formě studia a vést doktorandy. Děkan fakulty může s docentem nebo profesorem sjednat počty badatelských výstupů za rok. S docentem může děkan fakulty sjednat také lhůtu pro dosažení profesury.

4. Kariérní motivace

- 4.1 Hodnocení vědecké a pedagogické činnosti konkrétního akademického pracovníka probíhá vždy s ohledem na rozsah jeho výuky a množství jím vyučovaných studentů.
- 4.2 Je-li pracovní úvazek akademického pracovníka nižší než 50 % plného úvazku, není akademický pracovník povinností uvedených v bodě 3. zbaven. Tyto povinnosti se ale musí aplikovat úměrně k aktuální výši jeho úvazku.
- 4.3 Z důvodů akreditací studijních oborů není akademický pracovník kvůli rozsahu své výuky zbaven povinnosti i možnosti vědecky pracovat a výsledky své práce publikovat (viz bod 3.2).
- 4.4 Odměny:
 - 4.4.1 Za významné výsledky vědecké práce jsou vypláceny mimořádné odměny dle opatření děkana č. 196/2012.
 - 4.4.2 Za dosažení doktorátu (vědecké hodnosti), habilitace a profesuru může být akademickému pracovníkovi na základě rozhodnutí děkana vyplacena mimořádná odměna ve výši přiměřené získané vědecké hodnosti nebo titulu.
 - 4.4.3 Odměna je vyplácena zejména tehdy, bylo-li doktorátu (vědecké hodnosti), habilitace nebo profesury dosaženo v plánovaných termínech a nebo na základě mimořádně kvalitní vědecké práce.
- 4.5 Za nedodržení dohodnutých lhůt pro dosažení vyššího kvalifikačního stupně nebo nesplnění sjednaného počtu badatelských výstupů za rok (viz body 3.3.2 až 3.3.4) může děkan akademickému pracovníkovi snížit jeho osobní ohodnocení.

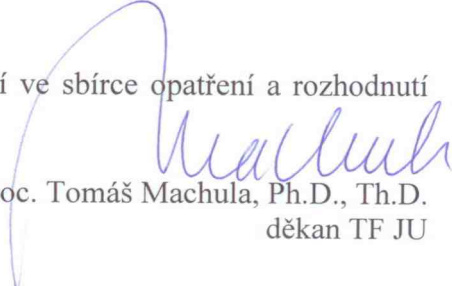
5. Mateřská a rodičovská dovolená, dlouhodobá pracovní neschopnost ap.

- 5.1 V případě mateřské a rodičovské dovolené se lhůty uvažované v tomto opatření prodlužují o délku konkrétní mateřské a rodičovské dovolené.
- 5.2 Děkan fakulty může jednotlivé lhůty uvažované v tomto opatření prodlužovat s ohledem na zdravotní nebo rodinnou situaci akademického pracovníka.

6. Závěrečná ustanovení

- 6.1 Toto opatření děkana nabývá platnosti dnem vydání ve sbírce opatření a rozhodnutí děkana TFJU.




doc. Tomáš Machula, Ph.D., Th.D.
děkan TF JU