

**UNIVERZITA KARLOVA
KATOLICKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA**

**Opatření děkana č. 9/2026
Principy kariérního rozvoje a hodnocení
technicko-hospodářských pracovníků**

K naplnění Opatření rektora č. 53/2023 ve znění Opatření rektora č. 49/2025 stanovím následující procesní pravidla pro kariérní rozvoj a hodnocení technicko-hospodářských pracovníků (dále jen „THP“)¹ Katolické teologické fakulty (dále jen „fakulta“).

Čl. 1

Kariérní rozvoj

1. Kariérní rozvoj THP fakulty se řídí Rámcovými principy kariérního rozvoje THP na Univerzitě Karlově, které jsou přílohou Opatření rektora č. 53/2023 v platném znění.
2. Plán kariérního rozvoje THP bude projednán vždy při hodnocení THP.

Čl. 2

Zásady hodnocení

1. THP jsou hodnoceni pravidelně, nejméně jednou za dva roky, zpravidla na konci nebo na začátku kalendářního roku. Zaměstnanci se sjednanou týdenní pracovní dobou do 16 hodin (včetně) a zaměstnanci zařazení do mzdových tříd 1, 2 a 3 hodnoceni nebudou.
2. Hodnocení může být provedeno v průběhu trvání pracovního poměru i v jiném než v řádném termínu, a to na žádost zaměstnance nebo v odůvodněných případech na žádost jeho vedoucího pracovníka nebo děkana.
3. Hodnocení THP je prováděno za účelem:
 - a) posouzení kvality plnění pracovních povinností
 - b) motivace k dosahování co nejlepších pracovních výsledků
 - c) identifikace oblastí, ve kterých se má THP zlepšit
 - d) identifikace oblastí, v nichž může zaměstnavatel napomoci profesnímu rozvoji zaměstnance
 - e) získání zpětné vazby od zaměstnance k pracovním podmínkám, chodu fakulty i konkrétního pracoviště, na něž je zaměstnanec zařazen apod.
4. Hodnocení vedoucích pracovníků je prováděno rovněž za účelem posouzení jejich manažerských dovedností a jejich rozvoje.

¹ Zaměstnanci zařazení do mzdových tříd pro ostatní zaměstnance dle čl. 4 odst. 4 písm. b) Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Karlovy.

5. V rámci hodnocení za uplynulé období musí být zohledněna výše úvazku i případná dlouhodobá pracovní neschopnost, mateřská či rodičovská dovolená, péče o závislou osobu, pobyt v zahraničí a další okolnosti zvláštního zřetele hodné.

6. Hodnocení probíhá v rámci jednotné univerzitní elektronické aplikace v rámci HR portálu.

7. THP jsou hodnoceni v těchto oblastech:

a) naplňování stanovených pracovních cílů za předcházející období

b) odbornost

d) měkké dovednosti a osobní přístup (včetně přispění k soudržnosti a spolupráci pracovního kolektivu)

e) jazykové znalosti (pokud jsou relevantní)

f) ICT dovednosti (pokud jsou relevantní)

h) manažerské dovednosti (u vedoucích zaměstnanců)

Čl. 3

Průběh hodnocení

1. Hodnocení, jeho lhůty a frekvenci vyhlašuje děkan.

2. Zaměstnanec vyplní v univerzitní aplikaci sebehodnocení a stanoví si pracovní cíle na další období.

3. Následně projde zaměstnanec v rámci pohovoru své sebehodnocení a cíle se svým vedoucím pracovníkem, který připraví hodnotící zprávu. Vedoucí pracovník dále odsouhlasí, případně upraví pracovní cíle. Výsledkem je písemná zpráva obsahující i pracovní cíle na další období. Je-li hodnocen vedoucí pracovník, pohovor provede a hodnotící zprávu připraví děkan.

4. Pokud hodnocený s písemnou zprávou nesouhlasí, může na ni písemně reagovat do pěti pracovních dní.

5. Všechny hodnotící zprávy i případná nesouhlasná stanoviska projedná komise jmenovaná děkanem.

6. S ohledem na výstupy z hodnocení může dojít k doporučení prodloužení pracovní smlouvy, převedení na jinou pracovní pozici po dohodě se zaměstnancem nebo zařazení do jiné mzdové třídy, přiznání či nepřiznání a výše finanční odměny, změny výše úvazku po dohodě se zaměstnancem, rozhodnutí o opakování hodnocení v kratší než roční periodě, nebo postupu dle § 52 písm. f) nebo g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Čl. 4
Závěrečná ustanovení

1. Ruší se opatření děkana č. 10/2024 a všechna zmocnění z něj vyplývající.
2. Toto opatření nabývá okamžité platnosti a účinnosti.

V Praze dne 30. 4. 2026

č.j.: UKKTF/293930/2026

doc. ThLic. Jaroslav Brož, Th.D., S.S.L
děkan