

# Univerzita Karlova, 1. lékařská fakulta

## Kateřinská 32, 121 08 Praha 2

### Opatření děkana č. 25/2024, kariérní rozvoj technicko-hospodářských pracovníků

Zpracovala: Ing. Petra Bernardová, vedoucí úseku lidských zdrojů

Odpovídá: děkan  
tajemnice  
úsek lidských zdrojů  
vedoucí zaměstnanci

#### Čl. I Účel úpravy

Účelem tohoto opatření je stanovení pravidel, postupů a nastavení systému pro hodnocení kariérního rozvoje technicko-hospodářských pracovníků 1. lékařské fakulty Univerzity Karlovy (dále jen „fakulta“) v souladu s Opatření rektora č. 53/2023, Rámcové principy kariérního rozvoje technicko-hospodářských pracovníků na Univerzitě Karlově.

#### Čl. II Hodnocení technicko-hospodářských pracovníků

- 1) Hodnocení technicko-hospodářských pracovníků fakulty (dále také „THP“) se týká všech zaměstnanců, kteří jsou zařazeni do mzdové třídy 4 a vyšší a jejichž pracovní úvazek je vyšší než 16 hodin týdně.
- 2) Hodnocení THP (dále jen „hodnocení“) probíhá na pravidelné bázi, jednou ročně, a to v průběhu období leden až březen. Hodnocení se provádí za období uplynulého roku.
- 3) Hodnocení probíhá v rámci jednotné celouniverzitní elektronické aplikace.
- 4) Hodnocení provádí bezprostředně nadřízení vedoucí zaměstnanci<sup>1</sup>.
- 5) Součástí procesu hodnocení je hodnocení plnění pracovních cílů (dále jen „cíle“), celkové pracovní výkonnosti zaměstnance, jeho rozvoje a získání zpětné vazby. Součástí hodnocení je dále sebehodnocení a navržení cílů pro následující rok. Cílem hodnotícího procesu je dospět k vyjasnění a sladění stanovisek a očekávání, nalezení shody v jednotlivých oblastech hodnocení a k definování cílů na následující období.
- 6) Pokud zaměstnanec s výsledkem hodnocení nesouhlasí, obrátí se prostřednictvím úseku lidských zdrojů na komisi pro posouzení výsledků hodnocení dle čl. III.
- 7) K výsledkům hodnocení se přihlíží při stanovení výše osobního ohodnocení.

---

<sup>1</sup> organizačního řádu fakulty a org. řádu příslušného pracoviště.

### **Čl. III Komise pro posouzení výsledků hodnocení**

- 1) Pro účely posouzení případů, kdy zaměstnanec nesouhlasí s hodnocením své osoby, je ustanovena komise pro posouzení výsledků hodnocení (dále jen „komise“) ve složení: proděkan pro rozvoj fakulty, tajemník/ice fakulty a vedoucí úseku lidských zdrojů.
- 2) Podnět ke svolání komise dává vedoucí úseku lidských zdrojů.
- 3) Komise posoudí daný případ a vydá závazné rozhodnutí, které je konečné.

### **Čl. IV Harmonogram hodnocení**

- 1) Vlastní hodnocení dle čl. II odst. 5 probíhá během měsíců leden až březen. Pokyn k jeho zahájení vydává vedoucí úseku lidských zdrojů.
- 2) Následně komise projedná případy dle čl. II odst. 6, jsou-li takové, a k nim vydá rozhodnutí.

### **Čl. V Metodický pokyn**

Vedoucí úseku lidských zdrojů je pověřen/a přípravou a vydáním metodického pokynu, v němž podrobněji popíše postupy a jednotlivé kroky procesu hodnocení.

### **Čl. VI Přejídná ustanovení**

- 1) Proces zavádění hodnocení THP je na fakultě rozdělen do dvou etap:
  - v první etapě (únor až březen 2025) proběhne hodnocení THP a zadání cílů pro rok 2025 pouze na pracovištích děkanátu,
  - v druhé etapě (leden 2026 a dále) budou do procesu hodnocení THP zahrnuta všechna pracoviště fakulty.
- 2) Při prvním hodnocení THP, tedy na pracovištích děkanátu v období únor až březen 2025 a na ostatních pracovištích (vyjma děkanátu) v období leden až březen 2026, se neprovádí hodnocení cílů vzhledem k tomu, že cíle pro toto období nejsou stanoveny.

### **Čl. VII Závěrečná ustanovení**

- 1) Všichni vedoucí zaměstnanci jsou povinni neprodleně a prokazatelně seznámit s tímto opatřením všechny zaměstnance (včetně zaměstnanců vykonávajících práci na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr), kteří byli přiděleni k výkonu práce na jimi řízené pracoviště a kteří jsou při výkonu práce tímto opatřením dotčeni.
- 2) Toto opatření nabývá platnosti dnem podpisu a účinnosti dne 1. ledna 2025.

V Praze dne 16. prosince 2024

prof. MUDr. Martin Vokurka, CSc., v.r.