



VÝNOS REKTORA Č. 3/2017

K VYMEZENÍ VÁŽNÝCH PROVOZNÍCH DŮVODŮ A ZVLÁŠTNÍ POVAHY PRÁCE PRO UPLATNĚNÍ POSTUPU PODLE § 39 ODS. 4 ZÁKONA Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍKU PRÁCE

zpracovatel a věcně odpovědná osoba:	doc. MgA. Tomáš Vaněk, rektor
schválil:	AS AVU a doc. MgA. Tomáš Vaněk, rektor
schváleno dne:	5. 4. 2017
nabývá účinnosti ode dne:	5. 4. 2017

Článek 1 Základní ustanovení

1. Cílem tohoto vnitřního předpisu je vymezení vážných provozních důvodů a důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, opravňující Akademii výtvarných umění v Praze, U Akademie 4, 170 22 Praha 7, IČO: 60461446 (dále jen „zaměstnavatel“) postupovat při uzavírání pracovního poměru se zaměstnanci dle § 39 odst. 4, zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce („dále jen „ZP“) a bližší podmínky možnosti uplatňování tohoto postupu.
2. Tento vnitřní předpis tak upravuje jiný postup při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou zaměstnavatelem. Na základě tohoto vnitřního předpisu nebude zaměstnavatel při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou postupovat podle § 39 odst. 2 ZP.
3. Zaměstnavatel potvrzuje, že u něj v době vydání vnitřního předpisu nepůsobí odborová organizace, a je tak oprávněn vnitřní předpis vydat.

Článek 2 Provozní důvody

Vážnými provozními důvody, vyplývajícími ze speciálního charakteru výuky v širokém spektru oborů na AVU, nejstarší umělecké vysoké školy v České republice, kvůli nimž nelze na

zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, jsou:

- Výuka umělecké praxe na AVU vyžadující od pedagoga porozumění individuální specifičnosti každého talentu, kompetentní kritickou interakci se vznikajícími uměleckými díly, přenos jedinečných dovedností, zkušeností a postojů, kontinuitu paměti oboru i otevřenost novým výzvám a udržování intenzity a náročnosti ve studijní i tvůrčí práci studentů.
- Výuka umělecké praxe a teorie poskytující vhled do klasických i experimentálních uměleckých přístupů ve vztahu k historii i k situaci aktuálního umění.
- Působení AVU jako svébytné kulturní instituce, která se podílí na kultivaci veřejného prostoru.

Článek 3

Důvody spočívající ve zvláštní povaze práce

1. Důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, vyplývají z těchto skutečností:

- specifickým předpokladem pro práci pedagoga na AVU není jen vlastní pedagogická způsobilost, ale v neméně výrazné míře také jeho plnohodnotná tvůrčí umělecká činnost, která probíhá současně s pracovním úvazkem na AVU
- škála přístupů k umělecké tvorbě se permanentně proměňuje, a AVU tudíž může plnit svoje poslání komplexně vzdělávat nastupující generaci v oblasti výtvarného umění pouze za předpokladu, že se periodicky a v podstatné míře proměňují i pedagogické přístupy

2. Po zaměstnavateli tak nelze spravedlivě požadovat, aby nesl hospodářské riziko (např. ztrátu grantů, podporu financování atp.), způsobené sníženou schopností školy reagovat na nové výzvy. Zaměstnavateli by hrozila ztráta možnosti adekvátně vzdělávat, tím i odliv zájemců o studium, a v důsledku snížení finančních prostředků pro možnost dalšího zaměstnávání.

Článek 4

Pravidla postupu zaměstnavatele

Uzavřením pracovního poměru na dobu neurčitou se zaměstnavatel vystavuje riziku, že v případě, kdy dojde k poklesu umělecké úrovně, nebude schopen plnit jak své závazky jako zaměstnavatel, které pro něj z pracovního poměru vyplývají, tak i jiné podstatné problémy a těžkosti, např. nemožnost přidělovat zaměstnancům práci;

Tuto skutečnost nemůže zaměstnavatel zhojit jiným způsobem než řetězením pracovních poměrů i nad rozsah stanovený § 39 odst. 2 ZP, a naopak jeho snahou je poskytnout

zaměstnancům co největší právní jistotu v případě, kdy deklaruje konkrétní podmínky pro pokračování pracovního poměru.

Výše uvedení zaměstnanci jsou přijímáni do pracovního poměru na základě výběrového řízení, kde je možné reflektovat aktuální a nové požadavky na uměleckou tvorbu a tím i nové požadavky na vzdělání a studium. Zaměstnavatel bude při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou se Zaměstnanci uvedenými v č. 4 postupovat tak, že:

1. V souladu se zákonem o vysokých školách a vnitřním řádem o výběrových řízeních, vypisuje Zaměstnavatel na uvedené uvolněné pracovní místo výběrové řízení.
2. S uchazečem, který bude vybrán ve výběrovém řízení, uzavře Zaměstnavatel pracovní smlouvu na dobu určitou a to až na dobu 3 let, za účelem ověření si jak na straně Zaměstnance, tak i na straně Zaměstnavatele, že Zaměstnanec je připraven předávat své zkušenosti, dovednosti, znalosti.
3. V případě zájmu, jak Zaměstnance, tak i Zaměstnavatele bude pracovní smlouva prodloužena o další dobu určitou a to až o 3 roky. V této lhůtě Zaměstnanec prohloubí své pedagogické dovednosti, rozšíří prostor pro vlastní model výuky.
4. Po uplynutí této doby se již vždy koná nové výběrové řízení, přičemž Zaměstnanec postupuje automaticky do 2. kola.
5. V případě, že v tomto výběrovém řízení bude opět vybrán dosavadní Zaměstnanec, je možné s ním uzavřít pracovní poměr na dobu 3 nebo 6 let.
6. Po uplynutí této doby se již vždy koná nové výběrové řízení, pro které platí podmínky stanovené v bodě 4.
7. V případě, že v tomto výběrovém řízení bude opět vybrán dosavadní Zaměstnanec, je možné s ním uzavřít pracovní poměr na dobu stanovenou v bodu 5.

Článek 5

Dotčení zaměstnanci

1. Tento vnitřní předpis se vztahuje výlučně na zaměstnance zaměstnavatele (dále a výše jen „**zaměstnanci**“) na těchto uvedených pracovištích:
2. Zaměstnavatel zřizuje v rámci pedagogické činnosti jednotlivá umělecko-pedagogická pracoviště
 - a) speciální ateliéry
 - b) Katedru dějin a teorie umění
 - c) další specializovaná pracoviště

a) Speciální ateliér

Speciální ateliér je základní organizační a pedagogickou jednotkou, ve které se uskutečňuje výuka specializace v odpovídajícím akreditovaném studijním oboru se zaměřením na konkrétní uměleckou praxi. Je vnímán jako otevřená platforma, kde není úkolem pedagogů vést studenty

pouze k řemeslné dokonalosti, ale k emancipovanému, sebevědomému dialogu a vzájemnému sdílení idejí.

Zaměstnanec zaměstnavatele, vykonávající činnost akademického pracovníka resp. vysokoškolského pedagoga spjatou s pedagogickým vedením speciálního ateliéru, je vedoucí pedagog ateliéru. S ohledem na zaměření činnosti se musí jednat o osobu s vysokou uměleckou kompetencí, se zkušenostmi a výstupy na národní i mezinárodní umělecké scéně.

Zaměstnanec přímo podřízený vedoucímu pedagogu ateliéru, vykonávající činnost akademického pracovníka, který tvoří s vedoucím ateliéru funkční celek, je **asistent ateliéru**.

Zaměstnanci vedoucí pedagog ateliéru a asistent ateliéru tvoří na základě těsné profesní vazby jeden funkční celek. Výběrových řízení se zpravidla účastní společně, jako spolupracovníci. Doba trvání pracovního poměru je u vedoucího pedagoga ateliéru a asistenta ateliéru stejná.

b) Katedra teorie a dějin umění

Katedra teorie a dějin umění (KTDU) je celoškolním pracovištěm, které zajišťuje výuku teoretických předmětů. Realizuje přednášky a semináře členů katedry, zajišťují konzultace diplomových prací a dizertací, koordinuje působení externích pedagogů a prosemináře.

d) Další specializovaná pracoviště

Mezi další specializovaná pracoviště zabezpečující výuku patří především Grafické dílny a Digitální laboratoř.

Grafické dílny jsou kvalitně vybaveným celoškolním výukovým a technologickým pracovištěm pro klasické i experimentální grafické techniky. Umožňují tvůrčí práci v grafickém médiu též studentům z nesespecializovaných ateliérů.

Digitální laboratoř (DigiLab) je celoškolním výukovým a technologickým pracovištěm pro informační a audiovizuální technologie. Poskytuje možnost vytváření vlastních projektů v nových médiích i pro studenty z nesespecializovaných ateliérů. Je místem přednášek, konferencí a diskuzí s mladými umělci, kurátory a teoretiky.

Článek 6

Závěrečná ustanovení

1. Tento vnitřní předpis se vydává na dobu neurčitou.
2. Zaměstnavatel prokazatelně seznámí s vydáním tohoto vnitřního předpisu všechny zaměstnance do 15 dnů od jeho vydání. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byl vnitřní předpis přístupný všem zaměstnancům. Zaměstnavatel je povinen uchovávat tento vnitřní předpis 10 let od skončení jeho platnosti.

3. Zaměstnavatel je oprávněn změnit tento vnitřní předpis, nahradit jej jiným vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo jej i plně zrušit.

V Praze dne 5. dubna 2017

.....
doc. MgA. Tomáš Vaněk, rektor AVU