

Kód:	SŘ/02/2025
Číslo jednací:	UTB/25/050624
Klasifikace dokumentu:	INTERNÍ
Druh:	SMĚRNICE ŘEDITELE UNI
Název:	Pravidla pro stanovení osobních ohodnocení a odměn akademických a vědeckých pracovníků
Organizační závaznost:	Univerzitní institut
Datum vydání:	15. 09. 2025
Účinnost od:	01. 10. 2025
Vydává:	Ředitel Univerzitního institutu
Zpracoval:	Ekonomické oddělení
Spolupracoval:	
Počet stran:	6
Počet příloh:	0
Rozdělovník:	Zaměstnanci Univerzitního institutu
Podpis oprávněné osoby:	prof. Ing. Michal Sedlačík, Ph.D., v.r.

Článek 1

Úvodní ustanovení

- (1) Tato směrnice ředitele Univerzitního institutu (dále jen „směrnice“) „Pravidla pro stanovení osobních ohodnocení a odměn akademických a vědeckých pracovníků UNI“ v návaznosti na Mzdový předpisy Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně (dále jen „UTB“) doplňuje směrnici rektora „Hodnocení a řízení rozvoje pracovních činností akademických a vědeckých pracovníků UTB“ (dále jen „směrnice rektora“) týkající se základních postupů pro hodnocení pracovní činnosti všech akademických a vědeckých pracovníků UTB a na ni navazující pokyn ředitele Univerzitního institutu (dále jen „UNI“) „Hodnocení a řízení rozvoje pedagogických, tvůrčích, řídicích a dalších činností akademických a vědeckých pracovníků Univerzitního institutu Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně“ (dále jen „pokyn ředitele“). Tato směrnice se vztahuje na zaměstnance podílející se na pedagogických, tvůrčích, řídicích a dalších činnostech UNI. V souladu s terminologií směrnice rektora jsou tyto zaměstnanci dále označováni jako „pracovník“.
- (2) Tato vnitřní norma se nevztahuje na pracovníky přijaté výhradně za účelem řešení externě financovaných projektů, jejichž pracovní činnost není spojena s běžným chodem a rozvojem UNI.
- (3) V souladu s pokynem ředitele se touto směrnicí doplňují a nastavují podmínky pro stanovení osobního ohodnocení pracovníků UNI.

Článek 2

Definování pojmů a základní ustanovení

- (1) Použití mužského rodu v této směrnici (např. pracovník apod.) má pouze gramatický význam a označuje všechny osoby bez ohledu na pohlaví nebo gender.
- (2) Základní roční objem pracovní kapacity (dále jen „**ROPK**“) pracovníka je stanoven na 1000 PB.
- (3) Pracovní výkon je hodnocen a řízen prostřednictvím hodnocení pracovníka, jehož výstupem je Plán kariérního rozvoje (dále jen „**PKR**“).
- (4) Mzda pracovníka je stanovena a vyplácena v souladu s platnými právními předpisy a Mzdovým předpisem UTB a dalšími vnitřními předpisy UTB.

Článek 3

Hodnocení naplňování plánu kariérního rozvoje pracovníka za předchozí období

- (1) Délka hodnotícího období je stanovena na 2 roky. Mimo dvouletý cyklus řádného hodnocení PKR probíhá také průběžné roční hodnocení PKR.
- (2) Veškeré hodnocení (průběžné i řádné) PKR provádí nadřízený zaměstnanec pracovníka. Hodnocení vedoucích pracovníků jednotlivých center provádí ředitel UNI.
- (3) Podklady pro realizaci osobních pohovorů budou nejpozději do 30. 9. příslušného kalendářního roku shromážděny v systému IS HAP.
- (4) Průběžné roční hodnocení PKR je realizováno nejpozději do 31. 10. příslušného kalendářního roku.
- (5) Řádné hodnocení PKR je realizováno na konci hodnotícího období uvedeného v odstavci 1 tohoto článku dle směrnice rektora ředitelem UNI nejpozději do 31.10. příslušného kalendářního roku.
- (6) Výsledky průběžného i řádného hodnocení PKR jsou zohledněny při zařazení pracovníků do jednotlivých výkonnostních kategorií, na jejichž základě je pak po skončení řádného hodnocení určována variabilní složka mzdy (osobní ohodnocení) pro následující hodnotící období.

Článek 4

Pravidla pro zařazení pracovníků do výkonnostních kategorií

- (1) Pracovníci jsou zařazeni do jednotlivých výkonnostních kategorií, pokud na základě hodnocení plnění PKR splňují následující kritéria:

Kategorie 1 – Pracovník klíčový pro plnění strategických cílů a rozvoje oborů UNI. Pravidelně podává a řeší externí projekty VaVaI a v posledních třech letech byl nebo je řešitelem nebo spoluřešitelem min. jednoho projektu VaVaI s dotací nad 5 mil. Kč. Vykazuje dlouhodobě (nejméně po dobu tří let) excelentní výstupy v oblasti základního, aplikovaného anebo smluvního

výzkumu ve srovnání s ostatními hodnocenými pracovníky UNI. Pracovník je mezinárodně uznávaným odborníkem se sítí spolupracujících zahraničních pracovišť, se kterými aktivně spolupracuje na VaVaI. Pracovník klade důraz na rozvoj kvalitní vědy směřující k excelentním výstupům a dbá na vědeckou integritu. Na základě excelentních výstupů dlouhodobě (nejméně po dobu tří let) překračuje ROPK v souladu s PKR o min. 25 % (1250 PB v součtu za oblasti tvůrčích a pedagogických činností, internacionalizaci a třetí roli).

Kategorie 2 – Pracovník aktivně se podílejší na rozvoji UNI. Pravidelně podává návrhy externích projektů VaVaI a v posledních 3 letech byl nebo je řešitelem nebo spoluřešitelem externího projektu, nebo se zásadním způsobem podílel na získání nebo řešení externího projektu VaVaI s dotací nad 2,5 mil. Kč (podíl min. 40 % dle modulu GaP). Dlouhodobě (nejméně po dobu tří let) vykazuje výborné výstupy v oblasti základního, aplikovaného anebo smluvního výzkumu ve srovnání s ostatními hodnocenými pracovníky UNI. Aktivně a dlouhodobě (nejméně po dobu tří let) se zapojuje do spoluprací se zahraničními pracovišti. Na základě výborných výstupů dlouhodobě (nejméně po dobu tří let) překračuje ROPK o min. 10 % (min. 1100 PB) v souladu s PKR.

Kategorie 3 – Pracovník s vysokým odborným potenciálem pro rozvoj UNI. Aktivně podává nebo se významně podílí (min. 20 % dle modulu GaP) na přípravě a řešení externích grantů a přípravě a realizaci dalších externích spoluprací. Dlouhodobě (nejméně po dobu tří let) vykazuje kvalitní výstupy v oblasti základního, aplikovaného anebo smluvního výzkumu ve srovnání s ostatními hodnocenými pracovníky UNI. Významně se podílí na péči o vědecko-výzkumnou infrastrukturu. Dlouhodobě (nejméně po dobu tří let) plní ROPK v souladu s PKR.

Kategorie 4 – Pracovník aktivně se podílejší na činnostech spojených s chodem a rozvojem UNI. Vykazuje dobré výstupy v oblasti základního, aplikovaného anebo smluvního výzkumu. Projevuje snahu o rozvoj svých dovedností a podílí se na plnění cílů UNI. Podílí se na péči o vědecko-výzkumnou infrastrukturu.

Kategorie 5 - Pracovník podílejší se na chodu UNI. Podílí se na výstupech v oblasti základního, aplikovaného anebo smluvního výzkumu, ale vykazuje nižší podíl tvůrčích výkonů. Významnou část jeho činností tvoří péče o vědecko-výzkumnou infrastrukturu na UNI.

(2) Podmínkou pro postup pracovníka do jiné výkonnostní kategorie je splnění všech relevantních kritérií dané kategorie s přihlédnutím k plnění PKR.

(3) Posun pracovníka do nižší kategorie nastává v souladu se směrnicí rektora po opakovaném neodůvodněném neplnění PKR, anebo při opakovaném neplnění ROPK či kritérií dané kategorie na základě průběžných hodnocení, kde opakovaným neplněním se rozumí už druhé neodůvodněné neplnění. O přearazení pracovníka rozhoduje ředitel UNI s přihlédnutím ke stanovisku nadřízeného zaměstnance, po osobním pohovoru s pracovníkem, a s ohledem na činnosti pracovníka v oblastech,

kteří nelze kvantitativně hodnotit pomocí PB, jako je jeho přínos v oblasti péče o vědecko-výzkumnou infrastrukturu.

Článek 5

Pravidla pro stanovení osobních ohodnocení hodnocených pracovníků

(1) Osobní ohodnocení pracovníka (B) se skládá z:

- a) B_{MIN} – základní výše osobního ohodnocení stanovené pro každou výkonnostní kategorii,
- b) B_{PROJ} – osobního ohodnocení přiznaného pracovníkovi z externích finančních zdrojů v případě navedení pracovníka na externí projekty,
- c) B_{MOT} – motivační složky osobního ohodnocení hrazené z interních rozpočtových prostředků zaměstnavatele. Jeho výše je určena na základě výkonnostní kategorie, B_{MIN} a B_{PROJ} dle algoritmu uvedeném v odstavci 2.

(2) Algoritmus výpočtu výše osobního ohodnocení B_{MOT} :

$$B_{MOT} = (B_{MIN} - (k_h \times B_{PROJ})) + (A_{PROJ} \times k_t), \text{ kde:}$$

A_{PROJ} odpovídá části tarifní mzdy hrazené z externích zdrojů, k_h a k_t jsou váhové koeficienty příslušné výkonnostní kategorie.

Pokud platí, že $B_{MIN} - (k_h \times B_{PROJ}) \leq 0$, pak se hodnota B_{MOT} stanoví jako 0.

(3) Hodnoty B_{MIN} , k_h a k_t jsou pro dané hodnotící období definovány příslušným rozhodnutím ředitele UNI. V případě zřetele hodných okolností je možné ve výjimečných případech změnit hodnoty B_{MIN} , k_h a k_t i během hodnotícího období.

(4) Při stanovení výše mzdy se nezohledňuje rozsah pracovního úvazku, kterým se pracovník na základě pracovní smlouvy podílí na činnostech jiných organizačních součástí zaměstnavatele, protože tento spadá pod systémy odměňování na příslušných součástech. Výjimkou je účast na řešení projektů v oblasti výzkumu a vývoje, které jsou realizovány pracovníky UNI s využitím infrastruktury UNI a u nichž je uvedena afilace k UNI. Stejný postup se uplatní i v případě osobních ohodnocení přiznaných v souvislosti s těmito činnostmi.

Článek 6

Zařazení nových, přecházejících a navracejících se pracovníků

(1) Nově přijatí pracovníci budou ředitelem UNI zařazeni do příslušné kategorie s přihlédnutím k návrhu výběrové komise a v návaznosti k délce předchozí kariéry, expertíze, zkušenostem a výstupům v oblasti VaVaI.

(2) U pracovníků přicházejících z jiných součástí UTB se bude přihlížet k plnění PKR a ROPK.

(3) Pracovníci vracející se po kariérní přestávce (např. z důvodu rodičovské dovolené, dlouhodobé nemoci nebo jiných relevantních důvodů) jsou zařazováni individuálně, s přihlédnutím k délce přestávky, předchozím výsledkům a aktuálním možnostem zapojení do činností UNI.

(4) Zařazení bude platné po dobu jednoho roku. Po uplynutí této lhůty bude nový pracovník hodnocen jako ostatní pracovníci.

Článek 7

Pravidla pro přiznání odměn za činnosti, které nelze kvantitativně hodnotit PB

(1) Na základě návrhu nadřízeného může být pracovníkovi přiznána ředitelem UNI odměna za nadstandardní pracovní výkony (C_{vyk}) ze zdrojů alokovaných za tímto účelem danému pracovišti na základě algoritmu definovaném ve vnitřním předpisu UNI. C_{vyk} je vyhodnocována a vyplácena až dvakrát ročně (vždy v prvním a třetím kvartále kalendářního roku), a to za nadstandardní výkony pracovníka v předchozích max. 6 měsících v oblastech, které nelze kvantitativně hodnotit PB, tedy v návaznosti na Článek 4. odst. 3) směrnice rektora. C_{vyk} nelze vyplácet za činnosti, které jsou odměňovány v rámci jiných vnitřních předpisů součástí UNI (excelentní publikace, získání grantu apod.). Přiznání C_{vyk} musí být řádně odůvodněné v hodnocení plnění PKR.

Článek 8

Pravidla pro hodnocení pracovníků z jiných součástí UTB

(1) Hodnocení PKR, naplnění ROPK, zařazení do výkonnostních kategorií, stanovení osobních ohodnocení a přiznání odměn se u pracovníků z jiných součástí UTB, kteří se podílejí na činnostech UNI v rámci rozvojových projektů řešených na UNI, provádí obdobně jako u pracovníků UNI. Hodnoceny jsou však výhradně činnosti prokazatelně související s chodem a rozvojem UNI. Činnosti, které nesouvisejí s UNI, nejsou do hodnocení zahrnovány.

Článek 9

Závěrečná ustanovení

(1) Tato směrnice nabývá účinnosti dnem 1. 10. 2025.

(2) Osobní ohodnocení přiznané s platností do 31. 10. 2025 nejsou touto směrnicí dotčeny. V souladu s touto směrnicí budou nové osobní ohodnocení přiznány poprvé od 1. 11. 2025.

(3) Tato směrnice byla projednána s odborovými organizacemi působícími na UTB dne 5. 9. 2025.

Verze dokumentu			
Datum	Verze	Změněno	Popis změny
08. 09. 2025	01		Vytvoření dokumentu