

SYSTÉM TRANSPARENTNÍHO HODNOCENÍ NA CPS

Legislativní rámec:

Mzdový předpis UTB - <https://www.utb.cz/mdocs-posts/v-uplne-zneni-mzdoveho-predpisu/>

SR/07/2022 Hodnocení a řízení rozvoje pedagogických, tvůrčích, řídicích a dalších činností akademických a vědeckých pracovníků UTB - <https://www.utb.cz/mdocs-posts/smernice-rektora-c-7-2022/>

SŘ/05/2020 Rozvoj kariéry vědeckého pracovníka na výzkumných centrech UNI - <https://uni.utb.cz/mdocs-posts/sr05-2020-rozvoj-kariery-vedeckeho-pracovnika-na-vyzkumnych-centrech-uni/>

PŘ/01/2022 Hodnocení a řízení rozvoje pedagogických, tvůrčích, řídicích a dalších činností akademických a vědeckých pracovníků Univerzitního institutu Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně - <https://uni.utb.cz/mdocs-posts/1-2022-hodnoceni-a-rizeni-rozvoje-pedagogickych-tvurcich-ridicich-a-dalsich-cinnosti-akademickych-a-vedeckych-pracovniku-univerzitniho-institutu-univerzity-tomase-bati-ve-zline/>

PŘ/01/2024 Pravidla pro odměňování pracovníků v rámci motivačního programu pro zvyšování kvality Centra polymerních systémů - <https://cps.utb.cz/o-nas/uredni-deska>

Základní složky mzdy:

- A) Tarif dle Mzdového předpisu UTB
- B) Osobní příplatek (stanovuje obvykle na rok nebo po dobu trvání projektu, ale lze i jinak) (max 250 % tarifu)
- C) Odměny nadstandardní pracovní výkon či další okolnosti zřetele hodné.
- D) Náhrady za dovolenou

$$\text{Hrubá mzda} = A+B+C+D$$

Zaměstnavatel odvádí povinné zákonné odvody ve výši ~ 35 % z hrubé mzdy (Osobní náklady)



Členění dle Mzdového předpisu UTB (A): A2b, A3, A4.

Mzdová třída		A4	A3	A2		A1	B1	B2	B3	B4
Evropská klasifikace – názvosloví		Professor	Assistant Professor	Senior Lecturer		Lecturer	Assistant Lecturer	Assistant Lecturer	Assistant Lecturer	Assistant Lecturer
EQF European Qualifications Framework		8	8	8	7	7	7	7	7	7
Klasifikace dle CZ-ISCO		23102	23103	23104	23104	23105	23106	23106	23106	23106
Research Profile desc.		R4	R3	R2	R1	R1	R1	R1	R1	R1
Pracovní zařazení	Akademický pracovník	Profesor	Docent	Odborný asistent		Asistent	Lektor	Lektor	Lektor	Lektor
	Délka odborné praxe			A2b	A2a		Do 1 roku	Do 6 let	Do 19 let	Nad 19 let
pracovní zařazení	Vědecký pracovník				-	-	-	-	-	-
Mzdový tarif v Kč		44 000	36 300	29 400	29 400	26 600	26 600	26 600	26 600	26600

Členění dle plnění kariérních plánů a dosahovaných výsledků (B)

A	Klíčový pracovník/klíčová pracovnice vykazující dlouhodobě excelentní výstupy. Pravidelně řeší externí projekty VaV. Udává směr rozvoje oboru na CPS. Jeho výsledky jsou předmětem uznání ve vědecké a odborné komunitě. Kariérní plán plní dlouhodobě z výrazným přesahem. Významně se podílí na plnění strategických cílů a dalším rozvoji CPS.
B	Pracovník/pracovnice vykazující dlouhodobě kvalitní výstupy v oblasti základního a/nebo aplikovaného výzkumu. Je řešitelem externího grantu. Kariérní plán plní s přesahem. Aktivně přistupuje k naplňování cílů rozvoje CPS ve všech oblastech jeho působení.
C	Pracovník/pracovnice vykazující kvalitní výstupy v oblasti základního a/nebo aplikovaného výzkumu. Je členem týmu řešícího externí projektů. Aktivně se zapojuje do přípravy nových grantů a další interní i externí spolupráce. Kariérní plán naplňuje dle plánu. Projevuje aktivní snahu o rozvoj svých dovedností a plnění cílů CPS.
D	Pracovník/pracovnice nevykazuje výstupy kvalitní výstupy výzkumu nebo nevykazuje žádné. Kariérní plán opakovaně neplní. Nespolupracuje na dalším rozvoji sebe sama a týmu.



B_{min}

Hrubá mzda na CPS = A + B_{min} + B_{proj} + C + D

A – tarifní,

B_{min} – zaručený OP ze zdroje DKRVO

B_{proj} – projektový osobní přírůstek

C – odměny

D – náhrady za dovolenou

B_{proj} se stanoví jako součet výše projektové dotace (Kč) vykrývající tarifní mzdu daného pracovníka (T_p) vynásobené koeficientem k_t a výše projektové dotace (Kč) připadající na osobní přírůstek pracovníka (O_p) vynásobené koeficientem k_h.

$$B_{proj} = (T_p * k_t) + (O_p * k_h)$$

k_t nabývá hodnot 0,3; 0,2; 0,1 nebo 0

k_h nabývá hodnot 0,8; 0,65; 0,5 nebo 0

Pokud $\sum (O_p * (1 - k_h))_i = B_{min}$, tak bude pro každý další projekt uplatňován k_h' = 1

Hodnoty koeficientů se určí na základě členění dle plnění kariérních plánů a dosahovaných výsledků.

V případě zřetele hodného bude dočasně nastaveno hodnocení individuálně (např. nový nástup, nástup po MD, dlouhodobé nemoci, mobilitě atd.), OP ≥ B_{min}

Odměny – pro vědecké a akademické pracovníky

- 1) Excelentní publikace (ne MDPI) dle zvyklostí. Nově od 2024 navýšení D1 = 120 tis. Kč, Q1 = 80 tis. Kč
- 2) Získání externího grantu národní – celková výše dotace (bez investic) pro CPS
 - do 1 mil Kč včetně – 10 tis. Kč,
 - nad 1 mil. Kč do 10 mil Kč včetně - 50 tis. Kč,
 - nad 10 mil Kč – 70 tis. Kč.

Jednorázová odměna. Rozdělena podle údajů v GAP.

- 3) Získání mezinárodního grantu – viz částky za uvedené pro národní granty vynásobené koeficientem 2. (1 EUR = 25 Kč)
- 4) Odměny za smluvní výzkum – nově navýšení výše odměn na 50 % ze zisku (doposud 40 %)
- 5) Třetí role – reprezentace CPS, akce CŽV
- 6) Odměny za výkon skupiny (jako doposud). Přerozděluje se na základě návrhu řešitele RP a garanta VZ
- 7) Prázdniny, Vánoce