

Doplňující řád k EVAKu 2025

Doplňující řád k EVAKu 2025 na Ústavu matematiky a statistiky (dále jen „Řád“ a „Ústav“) je vydáván za účelem zpřesnění a doplnění hodnotícího procesu sloužícímu k transparentnímu nastavení mezd zaměstnanců Ústavu. Cílem je podpora dosahování krátkodobých a dlouhodobých strategických cílů a ekonomická stabilita Ústavu. Hodnocení zaměstnanců je vždy komplexní, zahrnuje nejen pedagogickou a vědeckou činnost akademických a výzkumných pracovníků Ústavu. Řád je doplněním dokumentu EVAK 2025.

Čl. 1

Určení mzdy

Určení mzdy zaměstnance (jejích složek) se řídí především směrnicí děkana Mzdové nároky zaměstnanců PřF a navazujícími předpisy v souladu se Systémem pracovních pozic a pracovních míst na PřF MU, Kariérním řádem PřF MU a procesem hodnocení zaměstnanců na Ústavu a PřF MU. Tím je určena mj. mzda zaměstnancům, kteří se nevěnují pedagogické či výzkumné činnosti.

Čl. 2

Mzdové rozpětí

Mzda zaměstnance se může skládat až ze 3 nenulových složek: mzdový tarif, osobní ohodnocení a funkční příplatek. Mzdové rozpětí je dáno výší mzdového tarifu vzhledem k velikosti úvazku a podmínkou, že osobní ohodnocení zaměstnance hrazené z prostředků Ústavu (nezahrnují se do toho projektové prostředky) nemůže být vyšší než 60.000 Kč měsíčně.

Čl. 3

Meziroční změna mezd

Ke změně osobního ohodnocení stávajících pracovníků Ústavu může dojít jednou ročně v návaznosti na hodnocení pracovníků s účinností takové změny obvykle od 1. 7. daného roku. Změna výše mzdy zaměstnance je možná i mimo termín účinnosti od 1. 7. a bez návaznosti na hodnocení pracovníků. Taková změna je možná např. v situacích, kdy se zaměstnanci mění velikost úvazku, přechází na jinou pracovní pozici, změna byla předem plánována v rámci pracovní nabídky, je způsobena začátkem nebo koncem

projektu, na jehož realizaci se zaměstnanec podílí, zaměstnanci byl přidělen nebo odebrán funkční příplatek či je změna způsobena úpravou pravidel odměňování v rámci vnitřních předpisů MU. Nelze však bez souhlasu zaměstnance změnit výši jeho osobního ohodnocení bez návaznosti na proběhlé hodnocení pracovníků, pokud se zaměstnanci nezměnila pracovní pozice, náplň práce, zapojení do projektů nebo velikost úvazku. Změna výše osobního ohodnocení bez souhlasu daného zaměstnance je možná kdykoli, je-li to způsobeno úpravou pravidel odměňování v rámci vnitřních předpisů MU.

Čl. 4 Osobní ohodnocení

Výše osobního ohodnocení zaměstnanců Ústavu je určována na základě hodnocení pracovníků (v rámci tzv. EVAKu). Je povinností hodnocení zohlednit prokazatelný finanční přínos činností zaměstnance pro Ústav. Součástí hodnocení jsou rovněž aktivity zaměstnance, které slouží ke zvyšování prestiže a povědomí o Ústavu. Zaměstnanci musí být umožněno, aby takové činnosti mohl začlenit do hodnocení, což lze zaručit existencí volných textových polí v EVAKu nebo konáním osobního pohovoru. Hodnocení akademických a výzkumných pracovníků je popsáno dokumentem EVAK 2025 s doplňky uvedenými v Čl. 5 Řádu.

Čl. 5 Doplnění metodiky EVAK 2025

V rámci osobního ohodnocení zaměstnanců Ústavu je zohledňován oborový standard (např. práce pedagogické povahy), zohledňuje se kvalita výstupů (zaměstnanec má možnost doplňovat informace dokládající význam své práce, což lze zaručit existencí volných textových polí v EVAKu nebo konáním osobního pohovoru), publikace dalších typů (zejména monografie, dále kapitoly v odborných knihách, články ve sbornících) v souladu s Čl. 4 Řádu (zohlednění celkové přínosnosti zaměstnance pro Ústav). U publikací se zohledňuje počet spoluautorů a afiliace. Při hodnocení lektorů je zohledňováno, že hlavní náplní jejich práce je pedagogická činnost; současně musí být podporována jejich publikační činnost a možnost profesního růstu (např. habilitace). Podobně je podporována a odměňována pedagogická práce výzkumných pracovníků. Při hodnocení kvality výuky daného zaměstnance je brán ohled na typ výuky (pro jaké obory, ročníky) a u výuky realizované na jiných fakultách MU (než je PřF) je brán dále zřetel na hodnocení výuky guaranty daných studijních programů, resp. vedením příslušných fakult (je úkolem ředitele Ústavu se na to pravidelně dotazovat). Pro potřeby hodnocení zaměstnanců se za výuku s převažujícím pozitivním hodnocením považuje výuka s hodnocením přibližně na úrovni průměrného hodnocení ve studentské anketě na dané fakultě, kde výuka probíhá, či s hodnocením lepším.

Čl. 6 Funkční příplatek

Funkční příplatek náleží zejména řediteli Ústavu, tajemníkovi Ústavu, pedagogickému zástupci Ústavu a garantům studijních programů realizovaných Ústavem.

Čl. 7

Projekty

Získávání projektů je důležitou činností pro Ústav. U projektů, které znamenají prokazatelný přínos pro financování Ústavu (např. úhradu části tarifu u stávajícího zaměstnance), vzniká nárok na finanční přínos pro řešitele projektu, příp. také členy projektového týmu u významných projektů. Takový finanční přínos může mít podobu cílových odměn nebo dočasného navýšení osobního ohodnocení (cílem je přejít výhradně na variantu dočasného navýšení osobního ohodnocení). O vzniku nároku se rozhoduje k začátku realizace projektu. Po uplynutí doby plánované realizace projektu zaniká nárok na dané finanční ocenění (po konci plánovaného období realizace projektu může dojít ke snížení osobního ohodnocení na výši, která odpovídá situaci bez realizace projektu). Ředitel Ústavu může udělit jednorázovou odměnu zaměstnanci Ústavu za formálně správně podaný návrh projektu (bez ohledu na to, zda byl daný projekt realizován). Zaměstnanec Ústavu, který je přijat na jistou pracovní pozici v rámci realizace projektu, má garantován nárok pouze na výši mzdy plynoucí z projektových prostředků na to vyčleněných.

Čl. 8

Odměny

Odměny pracovníků Ústavu jsou odvozeny od výkonu Ústavu jako celku a jsou závislé na finančních možnostech Ústavu. Odměny mohou být udělovány průběžně (např. za plnění aktuálních úkolů nad rámec daných pracovních povinností nebo za velmi významné přínosy zaměstnanců). Odměny za dlouhodobou práci jsou vypláceny primárně ve výplatních obdobích za říjen a listopad.

Čl. 9

Závěrečná ustanovení

Generické maskulinum použité v Řádu pro názvy pracovních pozic zahrnuje jak muže, tak ženy zastávající tyto pozice.