

Opatření ředitele

Středoevropského technologického institutu Masarykovy univerzity

č. 4/2019

K systemizaci pracovních míst CEITEC MU

(ve znění účinném od 1. 12. 2019)

Podle čl. 4 odst. 6 Organizačního řádu Středoevropského technologického institutu Masarykovy univerzity vydávám toto opatření:

Článek 1

Předmět úpravy

Toto opatření určuje pravidla a postup pro stanovení systemizace pracovních míst v CEITEC MU (dále jen „ústav“) v rámci organizační struktury ústavu vymezené samostatným opatřením ředitele č. 3/2016 Organizační struktura CEITEC MU v souladu s Organizačním řádem ústavu.

Článek 2

Zásady systemizace pracovních míst

- (1) Systemizace pracovních míst závazným způsobem určuje počet a charakteristiku plánovaných pracovních míst zaměstnanců v pracovním poměru zařazených v ústavu.
- (2) Pracovní místo, vyjma funkčního místa vedoucího zaměstnance zřízeného Organizačním řádem ústavu, se zřizuje zařazením do systemizace pracovních míst; opačným postupem se pracovní místo ruší.
- (3) Pracovní místo lze obsadit, jen pokud je systemizováno a je volné.
- (4) Systemizace pracovních míst je stanovena a měněna rozhodnutím ředitele, kterým se též po každé změně systemizace vyhláší úplná aktualizovaná podoba systemizace pracovních míst.

Článek 3

Pravidla systemizace

- (1) Není-li v tomto článku stanoveno jinak, pracovní místo je vždy systemizováno s plánovaným úvazkem rovnajícím se stanovené týdenní pracovní době podle zákoníku práce (1 FTE).
- (2) Pracovní místo vedoucího výzkumné skupiny může být systemizováno s plánovaným úvazkem nižším než 1 FTE, nejméně však 0,5 FTE, jde-li o pracovní místo, u něhož se předpokládá souběh s pracovním místem:
 - a) ředitele, zástupce ředitele nebo vedoucího výzkumného centra;
 - b) vedoucího jiného pracoviště v rámci struktury vědeckých pracovišť;
 - c) akademického pracovníka na jiné součásti MU, přednosta kliniky ve fakultní nemocnici, případně ve zdravotnickém zařízení obdobné povahy.

- (3) Nejde-li o případ stanovený v odstavci 2, může pracovní místo být systemizováno s plánovaným úvazkem nižším než 1 FTE, odůvodňuje-li to povaha pracovního místa a provozní potřeby ústavu.
- (4) Nejnižší přípustný počet systemizovaných pracovních míst včetně pracovního místa příslušného vedoucího zaměstnance činí ve výzkumné skupině 5 FTE. Pro účely výpočtu a vyhodnocení splnění nejnižšího přípustného počtu systemizovaných pracovních míst ve výzkumné skupině se pozice PhD Studentů počítají ve stejné výši 1 FTE bez ohledu na reálnou výši úvazku.
- (5) Nejnižší přípustný počet systemizovaných pracovních míst včetně pracovního místa příslušného vedoucího zaměstnance činí v jiném pracovišti v rámci struktury vědeckých pracovišť 2 FTE.
- (6) Nejvyšší přípustný počet systemizovaných pracovních míst včetně pracovního místa příslušného vedoucího zaměstnance na všech typech vědeckých pracovišť činí 15 FTE. Tento limit může být dočasně navýšen schválením ředitele v případě existence významných grantů ve fázi realizace. Případné navýšení limitu nejvyššího přípustného počtu systemizovaných pracovních míst však nevede k navýšení nároku na alokaci laboratorních či kancelářských prostor a zároveň nesmí kolidovat s principy bezpečnosti a ochrany při práci v rámci dané výzkumné skupiny.
- (7) Ustanovení odstavců 4 až 6 se nevztahují na nově zřízená vědecká pracoviště v období tří let od jejich zřízení.
- (8) Požadavky vyplývající z odstavců 4 až 6 se považují za zachované, jde-li o společné vědecké pracoviště s jinou součástí MU nebo s jinou výzkumnou organizací (veřejnou výzkumnou institucí, fakultní nemocnicí nebo odpovídajícím zdravotnickým zařízením) na základě písemné dohody s ústavem, která upravuje sdílení kapacit institucí pro realizaci dané vědecké činnosti a dělbu výkonů a výsledků této činnosti, pokud dané pracoviště jako celek v rámci poměrů všech zúčastněných institucí tyto parametry splňuje.

Článek 4

Tvorba systemizace

- (1) Systemizaci pracovních míst zpracovává, spravuje a eviduje personální oddělení.
- (2) Systemizace pracovních míst je tvořena plánem pracovních míst, který uvádí počty pracovních míst s vymezením plánovaných úvazků v kategoriích v souladu s Kariérním systémem (Opatření ředitele č. 9/2018 Kariérní systém), a v členění podle organizační struktury ústavu stanovené samostatným opatřením.
- (3) Doplnující součástí systemizace pracovních míst je:
 - a) funkční schéma pracovních míst, které zobrazuje zařazení jednotlivých pracovních míst a funkční vztahy mezi nimi v rámci organizační struktury ústavu, které v souladu s Organizačním řádem ústavu a platnou systemizací zpracovává personální oddělení, a
 - b) popisy jednotlivých pracovních míst (náplň práce), které jsou zpracovány personálním oddělením v součinnosti s příslušným vedoucím zaměstnancem a tímto vedoucím zaměstnancem schváleny.
- (4) Návrh na zřízení nebo zrušení pracovního místa podává zpravidla vedoucí zaměstnanec dotčeného pracoviště a předkládá jej prostřednictvím příslušného liniového vedoucího

zaměstnanec. Návrh na převod pracovního místa mezi pracovišti podává vedoucí zaměstnanec pracoviště, do něhož má být pracovní místo převedeno, na základě dohody s vedoucím zaměstnancem dotčeného pracoviště prostřednictvím jim nejbližše společně nadřízeného liniového vedoucího zaměstnance.

(5) Návrh na zřízení pracovního místa musí obsahovat:

- a) charakteristiku navrhovaného pracovního místa a jeho funkčního začlenění podle hledisek uvedených v odstavci 2;
- b) návrh popisu pracovního místa;
- c) označení zdroje financování mzdových a dalších souvisejících nákladů spojených se zřízením a udržováním pracovního místa, a v souladu s tím navrhovanou dobu trvání pracovního místa;
- d) další náležitosti stanovené formulářem, který zpracuje a vyhlásí personální oddělení.

(6) Návrh na zrušení pracovního místa musí obsahovat:

- a) označení pracovního místa, které má být zrušeno, a uvedení důvodů navrhovaného zrušení pracovního místa;
- b) označení pracovního místa nebo pracovních míst, na něž se navrhuje převést úkoly zabezpečované pracovní místem, které má být zrušeno;
- c) uvedení případných nákladů spojených se zrušením pracovního místa;
- d) další náležitosti stanovené formulářem, který zpracuje a vyhlásí personální oddělení.

(7) Mimo případy stanovené odstavcem 4 lze pracovní místo zrušit v důsledku změny organizační struktury stanovené samostatným opatřením, pokud tak toto opatření stanoví, nebo v důsledku rozhodnutí ředitele o snížení počtu zaměstnanců zařazených v ústavu.

Článek 5

Vědecké pozice mimo systemizaci

(1) Mimo systemizaci pracovních míst lze na ústavu vytvořit vědecké pozice:

- a) hostujícího profesora (Visiting Professor) nebo hostujícího vědce (Visiting Scholar);
- b) spolupracujícího vědce (Fellow).

(2) Vědecké pozice uvedené v odstavci 1 se zřizují a ruší rozhodnutím ředitele, který též určuje jejich funkční zařazení v rámci struktury ústavu.

(3) Držitelé vědeckých pozic uvedených v odstavci 1 mohou, ale nemusí být na ústavu zaměstnáni v pracovním poměru nebo jiném pracovněprávním vztahu, a to v souladu s ostatními předpisy, které se na ně případně vztahují.

Článek 6

Obsazování systemizovaných pracovních míst

(1) Není-li v tomto článku stanoveno jinak, systemizované pracovní místo se obsazuje jediným zaměstnancem na celý úvazek plánovaný v systemizaci pro toto pracovní místo.

- (2) Pracovní místo vedoucího zaměstnance lze vždy obsadit jen jediným zaměstnancem, přičemž žádná osoba nemůže zastávat více než jednu funkci vedoucího zaměstnance, vyjma:
- a) souběhu funkcí
 1. ředitele nebo zástupce ředitele a vedoucího výzkumné skupiny,
 2. vedoucího výzkumného centra a vedoucího výzkumné skupiny,
 3. vedoucího výzkumné skupiny a vedoucího jiného pracoviště, jde-li o jiné pracoviště v období tří let od jeho zřízení,
 - b) případů, kdy je vedoucí zaměstnanec dočasně pověřen výkonem další funkce vedoucího zaměstnance.
- (3) Pracovní místo lze souběžně obsadit více zaměstnanci, mezi něž je rozprostřen úvazek plánovaný pro toto pracovní místo dle systemizace, jestliže jde o uspořádání:
- a) přijaté v rámci zastupování zaměstnance po dobu jeho mateřské nebo rodičovské dovolené, anebo v rámci podpůrných opatření přijatých v rámci procesu návratu zaměstnance z mateřské nebo rodičovské dovolené;
 - b) odůvodněné specifickými podmínkami vyplývajícími ze zdroje financování mzdových a dalších souvisejících nákladů pracovního místa v rámci rozpočtu daného pracoviště v souladu s rozpočtovými pravidly ústavu, anebo jinými důležitými provozními potřebami ústavu.
- (4) Při obsazování pracovních míst ve výzkumné skupině jsou příslušní vedoucí zaměstnanci povinni dbát, aby průměrný úvazek zaměstnance zařazeného ve výzkumné skupině byl roven nebo vyšší 0,8 FTE, přičemž do tohoto výpočtu se nezapočítávají úvazky PhD Studentů a osob na mateřské či rodičovské dovolené.
- (5) Výše úvazků u juniorních pozic („PhD student“, „Postdoc“) by měla standardně tvořit nejméně polovinu z celkového počtu FTE dané výzkumné skupiny.

Článek 7

Zpracování systemizace pracovních míst

- (1) Systemizace pracovních míst je v souladu se skutečným stavem zpracována personálním oddělením každý rok nejpozději k 1. 9.
- (2) Systemizace pracovních míst Sekce administrativy v aktualizovaném znění je vydávána personálním oddělením a schválena zástupkyní ředitele pro administrativu.
- (3) Systemizace pracovních míst Kanceláře ředitele v aktualizovaném znění je vydávána personálním oddělením a schválena ředitelem.

Článek 8

Společná a závěrečná ustanovení

- (1) Výkladem tohoto opatření je pověřen vedoucí personálního oddělení.
- (2) Tímto opatřením se zrušuje opatření ředitele č. 4/2016 k systemizaci pracovních míst CEITEC MU.
- (3) Kontrolou dodržování tohoto opatření je pověřen vedoucí personálního oddělení.
- (4) Toto opatření nabývá platnosti dnem podpisu.

(5) Toto opatření nabývá účinnosti dne 1. 12. 2019.

V Brně 4.11.2019



Jiří Nantl
ředitel ústavu