

## **Pokyn ředitele CEITEC MU č. 04/2014**

### **K pravidlům odměňování pracovníků Středoevropského technologického institutu Masarykovy univerzity**

#### **Článek 1**

##### **Předmět úpravy**

- (1) Tento pokyn ředitele (dále jen „Pokyn“) se vztahuje na pracovníky všech kategorií, kteří jsou v pracovním nebo obdobném poměru.

#### **Článek 2**

##### **Účel pokynu**

- (1) Účelem tohoto Pokynu je vytvořit zásady systému odměňování, které budou vytvářet srovnatelné motivační podmínky pro všechny pracovníky Středoevropského technologického institutu MU (dále jen „CEITEC MU“ nebo „ústav“).
- (2) Cílem je formulovat podmínky hodnocení a odměňování zaměstnanců CEITEC MU, tak aby byli kandidáti motivováni do CEITEC MU přicházet, jako zaměstnanci zůstat a podávat špičkové pracovní výkony.

#### **Článek 3**

##### **Zásady odměňování**

- (1) Odměňování zaměstnanců se řídí Vnitřním mzdovým předpisem MU v souladu s jejich funkčním zařazením.
- (2) Zaměstnancům může být přiznán výkonnostní příplatek vytvářející mezinárodně konkurenceschopné mzdové podmínky. V případě projektových zdrojů jsou konkurenceschopné mzdové podmínky vytvářeny již ve fázi plánování mzdových nákladů při přípravě žádostí o dotace.
- (3) Zaměstnancům mohou být vypláceny odměny následovně:
  - a. vědeckí pracovníci:
    - i. za vědeckou excelenci (viz Metodika výpočtu výše motivačního příspěvku výzkumným skupinám CEITEC MU za vědeckou excelenci)
    - ii. na základě jejich přínosu pro řešení projektů
      - úspěšné splnění milníků v projektu
      - naplnění projektových výstupů a indikátorů
    - iii. v případě řešení nestandardních úkolů ze strany zaměstnance nebo v případě mimořádně nadstandardních výkonů
    - iv. dosažení životního jubilea (viz Kolektivní smlouva)
  - b. administrativní, techničtí a další nevědeckí zaměstnanci:
    - i. na základě hodnocení zaměstnanců, které je prováděno minimálně jedenkrát ročně přímým nadřízeným zaměstnanců, zejména na základě těchto kritérií:
      - aktivní přístup ke svěřeným pracovním úkolům
      - efektivita a kvalita odváděné práce
      - iniciativa
      - loajalita
      - týmová spolupráce

- sledování dlouhodobého plnění úkolů vyplývajících z pracovní náplně, pracovního řádu a dalších vnitřních předpisů
  - aktivní přístup k rozšiřování znalostí a vědomostí relevantních k pracovní náplni zaměstnance
- ii. na základě jejich přínosu pro řešení projektů
    - úspěšné splnění milníků v projektu
    - naplnění projektových výstupů a indikátorů
  - iii. v případě řešení nestandardních úkolů ze strany zaměstnance nebo v případě mimořádně nadstandardních výkonů
  - iv. dosažení životního jubilea (viz Kolektivní smlouva)
- (4) Návrh na odměnu vypracuje a předkládá vedoucí pracovník, výše odměny musí být řádně zdůvodněna. Návrhy schvaluje ředitel ústavu.
  - (5) Odměna je vyplácena spolu se mzdou ve formě a termínech stanovených pro vyplácení mezd.

#### **Článek 4**

##### **Závěrečná ustanovení**

- (1) Tento Pokyn zrušuje Pokyn č. 01/2014 „Pravidla hodnocení a odměňování zaměstnanců CEITEC MU“ ze dne 17. 1. 2014.
- (2) Kontrolou, výkladem a případnou aktualizací tohoto je pověřen vedoucí personálního oddělení.
- (3) Tento Pokyn nabývá platnosti dnem podpisu a účinnosti dnem 1. 7. 2014.

V Brně dne 30. 6. 2014



Prof. RNDr. Jaroslav Koča, DrSc.  
ředitel Středoevropského technologického institutu