

Opatření ředitele

Středoevropského technologického institutu Masarykovy univerzity

č. 4/2019

K systemizaci pracovních míst CEITEC MU

(ve znění pozdějších úprav, účinném od 1. 2. 2023)

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 zaměstnance. 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) Výše úvazků u juniorních pozic („PhD student“, „Postdoc“) by měla standardně tvořit nejméně polovinu z celkového počtu FTE dané výzkumné skupiny (doporučená hodnota).

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

Jiří Nantl
ředitel ústavu