

# MUNI | RECETOX SCI

OPATŘENÍ ŘEDITELE 01/2020  
MOTIVAČNÍ ŘÁD CENTRA RECETOX

Motivační řád centra RECETOX (dále jen „Centra“) je vydáván pro účely nastavení odměňování zaměstnanců Centra v souladu s Organizačním řádem centra RECETOX, Pokynem děkana Mzdové nároky zaměstnanců PŘF MU, Kolektivní smlouvou MU a dalšími souvisejícími předpisy MU, jejichž vybrané články dále rozpracovává.

Cílem Motivačního řádu Centra je podpořit dosahování krátkodobých i dlouhodobých strategických cílů Centra prostřednictvím transparentního nastavení mezd, jejich složek, odměn a dalšího plnění zaměstnancům Centra.

Pravidla mzdy a odměňování doktorských studentů v Centru jsou upravena v Opatření ředitele 02/2020- finanční podmínky pro studenty doktorského programu centra Recetox.

## **Část I.**

### **MZDA**

Způsob určení mzdy, jejích složek a vývoje se řídí zejména Pokynem děkana Mzdové nároky zaměstnanců PŘF MU a navazujícími předpisy v souladu se Systémem pracovních pozic a pracovních míst na PŘF MU, Kariéřním řádem PŘF MU a Procesem hodnocení zaměstnanců na PŘF MU<sup>1)</sup>.

### **Článek 1**

#### **Mzdová rozpětí**

V rámci mzdové politiky Centra jsou nad mzdovými třídami v systému pracovních pozic a míst uplatňována mzdová rozpětí, která zahrnují vybrané složky mzdy a to: mzdový tarif, osobní ohodnocení a funkční příplatek za vedení.

### **Článek 2**

#### **Meziroční revize mezd**

- (1) K revizi mezd stávajících pracovníků Centra dochází pravidelně jednou ročně v průběhu dubna a května v návaznosti na hodnocení pracovníků<sup>1)</sup> (agenda EVAK) s následnou účinností případných změn od 1. července daného roku.
- (2) Změnu mzdy v rámci meziroční revize mezd zaměstnanec navrhuje nejpozději do 30. května přímý nadřízený.
- (3) Revize mzdy pracovníka Centra mimo termín dle předchozího odstavce je možná v případě, že:
  - a) zaměstnanec přechází na jinou pracovní pozici nebo pracovní místo;
  - b) změna byla předem plánována v rámci pracovní nabídky nebo adaptačního plánu nově nastoupeného zaměstnanec;
  - c) změna je způsobena úpravou pravidel odměňování v rámci vnitřních předpisů MU.

### **Článek 3** **Funkční příplatek za vedení**

- (1) Funkční příplatek za vedení či řízení je přiznáván následovně:
  - a) řediteli Centra v první úrovni liniového řízení Centra náleží ve výši 30 000 Kč měsíčně;
  - b) vedoucímu pracovníku ve druhé úrovni liniového řízení Centra, který současně řídí práci dalších vedoucích zaměstnanců, nebo více organizačních útvarů, náleží ve výši 15 000 Kč měsíčně. Podmínkou pro přiznání funkčního příplatku je přímé vedení nejméně dvou vedoucích zaměstnanců;
  - c) vedoucímu pracovníku ve třetí úrovni liniového řízení Centra, který řídí práci podřízených zaměstnanců, náleží příplatek ve výši 5 000 Kč měsíčně. Podmínkou pro přiznání funkčního příplatku je přímé vedení nejméně dvou zaměstnanců.
- (2) Splňuje-li vedoucí pracovník souběžně podmínky více než jednoho bodu dle článku 3, odstavce (1) písmene a) až c) tohoto článku, náleží mu příplatek pouze jeden, a to v nejvyšší sazbě.
- (3) Vedoucí pracovník, který není současně kmenovým pracovníkem centra RECETOX, pozbývá nárok na funkční příplatek dle tohoto článku, splňuje-li podmínky pro přiznání funkčního příplatku za vedení či řízení stejné či vyšší kategorie na svém kmenovém pracovišti.

## **Část II.** **ODMĚNA**

### **Článek 4** **Obecná ustanovení**

- (1) Odměny pracovníkům Centra jsou odvozeny od výkonu Centra.
- (2) Maximální výše finančních prostředků alokovaných na odměny nepřesáhne 15 % celkových ročních mzdových nákladů Centra.
- (3) Pro zajištění efektivní podpory plnění stanovených cílů jsou finanční prostředky určené na odměny svěřeny k přerozdělení vedoucím pracovníkům Centra.
- (4) Výkonnostní a mimořádné odměny jsou v Centru vypláceny v těchto kategoriích:
  - a) odměna vedoucím pracovníkům;
  - b) odměna akademickým a výzkumným pracovníkům;
  - c) odměna ostatním pracovníkům;
  - d) mimořádná odměna z fondu ředitele.
- (5) Ředitel centra navrhuje odměny Operačnímu řediteli, vedoucím Kanceláře ředitele a Národního centra, vedoucím Výzkumných programů a vedoucímu Výzkumné infrastruktury.
- (6) Odměny ostatním vedoucím pracovníkům a ostatním pracovníkům navrhuje příslušný nadřízený pracovník.
- (7) Odměny z hospodářské činnosti, navrhuje vedoucí zakázky po souhlasu přímého nadřízeného odměňovaného pracovníka. Odměnu je možné vyplatit v jednom kalendářním roce, jednomu zaměstnanci z jednoho zdroje v maximální výši 10 000

Kč.

- (8) Odměny jsou zpracovávány elektronicky a centrálně zadávány do systému inet muni.cz vedoucím oddělení lidských zdrojů Centra, kterému je třeba doručit podklady do 15. dne v měsíci dle harmonogramu.
- (9) Odměny jsou následně vyplaceny v nejbližším výplatním termínu. Pokud výjimečně nedojde k vyplacení ve stanoveném měsíci, je možné odměnu vyplatit mimo stanovený termín.

#### **Článek 5** **Harmonogram odměn**

- (1) Výplata a zadávání odměn je nastaveno dle následujícího harmonogramu:
    - a) odměny podle článku 4, odstavec (4) písmena a) -c) termín leden, duben, červenec, říjen,
    - b) mimořádná odměna z fondu ředitele – kontinuálně dle potřeb.
- Příčemž v příslušném výplatním období může příslušný vedoucí pracovník vyplatit maximálně 50 % jemu alokované částky na odměny popsané v článcích 7 až 10.

#### **Článek 6** **Odměna vedoucím pracovníkům Centra**

Odměny vedoucím pracovníkům Centra jsou přiznávány dle plnění činností, úkolů nebo cílů a výkonu jejich týmů, a jsou rozděleny do kategorií dle odstavců (1) a (2) tohoto článku.

- (1) Na odměnu ředitele Centra, vedoucích Výzkumných programů, vedoucího Výzkumné infrastruktury a Operačního ředitele je alokováno 40 % z jejich roční hrubé mzdy.
- (2) Na odměnu ostatních vedoucích pracovníků Centra je alokováno 20 % z jejich hrubé roční mzdy

#### **Článek 7** **Odměna akademickým a výzkumným pracovníkům**

- (1) Odměny akademickým a výzkumným pracovníkům Centra navrhuje příslušný nadřízený pracovník návazně na hodnocení EVAK<sup>1)</sup> a průběžná hodnocení tak, aby jejich celková částka nepřesáhla částku alokovanou pro danou skupinu. Při odměňování vedoucí pracovník pravidelně individuálně posuzuje plnění stanovených činností, které jsou relevantní pro pracovníka a jeho pracovní pozici:
  - a) vědecká činnost – kvalita a počet vědeckých a aplikačních výstupů, projekty a granty vč. smluvního výzkumu, další aktivity (např. prezentace na konferencích, mezinárodní spolupráce apod.);
  - b) pedagogická činnost – kontaktní výuka (přednášky, semináře, cvičení), vedení, mentorování a oponování studentů a jejich prací, inovace dle studentské ankety apod.;

- c) organizační činnosti – řízení projektových týmů, garantování studijních programů a související činnosti apod.;
  - d) rozvoj kompetencí a odbornosti (iniciativa, samostatnost, spolehlivost, profesionalita a další). Plnění zadaných úkolů v čas a požadované kvalitě.
- (2) Odměna dle tohoto článku se nevztahuje na vedoucí pracovníky Centra, kteří jsou odměňováni dle článku 6 tohoto Opatření.
- (3) Na odměnu akademických a výzkumných pracovníků Centra je alokováno 8 % z jejich hrubé roční mzdy. Tato částka se do jednotlivých skupin přiděluje kombinací kvalitativních (např. kvalita a počet vědeckých a jiných výstupů) a kvantitativních (např. počet zaměstnanců) parametrů.

### **Článek 8**

#### **Odměna ostatním pracovníkům**

- (1) Odměny ostatním pracovníkům Centra navrhuje příslušný nadřízený pracovník návazně na hodnocení EVAK<sup>1)</sup> a průběžná hodnocení tak, aby jejich celková částka nepřesáhla částku alokovanou pro danou skupinu. Při odměňování vedoucí pracovník pravidelně individuálně posuzuje plnění stanovených činností, úkolů nebo cílů, kvalitu práce a výkony každého pracovníka, přičemž sleduje indikátory z hodnocení zaměstnanců, které jsou relevantní pro pracovníka a jeho pracovní pozici.
- (2) Odměna dle tohoto článku se nevztahuje na vedoucí pracovníky Centra a na akademické a výzkumné pracovníky, kteří jsou odměňováni dle článku 6 a 7 tohoto Opatření.
- (3) Na odměnu ostatních pracovníků Centra je alokováno 8 % z jejich hrubé roční mzdy.

### **Článek 9**

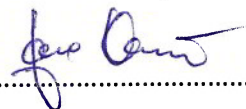
#### **Odměny z fondu ředitele**

- (1) Ředitel centra má pro ocenění výkonů zaměstnanců Centra k dispozici roční odměnový fond ve výši 5 % z celkového množství finančních prostředků určených na odměny. Odměna slouží k výplatě mimořádných odměn a výkonů neodměňovaných v předchozích článcích.
- (2) Výše prostředků ve fondu ředitele se může navýšit o nevyčerpané prostředky z ostatních typů odměn při dodržení článku 4 odstavec (2).
- (3) Odměny navrhuje kterýkoli vedoucí pracovník Centra a schvaluje Ředitel centra.
- (4) Z fondu ředitele je možné udělit odměnu za pracovní výkon i zaměstnancům jiných pracovišť MU podporujících činnost Centra na základě návrhu kteréhokoliv vedoucího pracovníka Centra a schválení Ředitelem centra.

**Článek 10**  
**Závěrečná ustanovení**

- (1) Výkladem tohoto opatření a jeho aktualizací pověřuji Operačního ředitele.
- (2) Návrhy na aktualizace tohoto opatření schvaluje ředitel Centra a seznamuje s nimi Radu Centra.
- (3) Kontrolu naplňování tohoto opatření provádí vedoucí oddělení lidských zdrojů Centra.
- (4) Toto Opatření nabývá platnosti dnem vyhlášení a účinnosti dnem 01.11.2023.

V Brně dne 23.10.2023



.....  
prof. RNDr. Jana Klánová, Ph.D.  
Ředitelka centra RECETOX

<sup>1)</sup>Dle Směrnice PŘF MU 5/20219 <https://is.muni.cz/auth/do/sci/normy/SM/SM19-05/>