

# MUNI | RECETOX SCI

Opatření ředitele 01/2020 - Motivační  
řád centra RECETOX

**Motivační řád centra RECETOX** (dále jen „Centra“) je vydáván pro účely odměňování zaměstnanců Centra v souladu s Organizačním řádem centra RECETOX, Pokynem děkana Mzdové nároky zaměstnanců PřF a dalších souvisejících předpisů MU, jejichž vybrané články dále rozpracovává.

Cílem Odměňovacího 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 pro studenty, mající v centru úvazek v rámci pracovního poměru k MU, jsou upraveny zvláštním předpisem.

## **Část I.**

### **MZDA**

Způsob určení mzdy, jejích složek a vývoje se řídí zejména Pokynem děkana Mzdové nároky zaměstnanců PřF 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.

#### **Článek 1**

##### **Mzdová rozpětí**

- (1) 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 dle článku 3 tohoto Opatření.

#### **Článek 2**

##### **Meziroční revize mezd**

- (1) K revizi mezd stávajících pracovníků Centra za účelem jejího zvýšení, nebo snížení, bude docházet pravidelně jednou ročně v průběhu dubna a května v návaznosti na hodnocení zaměstnanců<sup>1</sup> s následnou účinností případných změn od 1. července daného roku.
- (2) 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 zaměstnance,
  - c) změna je vymíněna úpravou pravidel odměňování v rámci vnitřních předpisů MU.
- (3) Změnu mzdy v rámci meziroční revize mezd zaměstnanec navrhuje nejpozději do 30. května jeho přímý nadřízený a schvaluje další nadřízený v pořadí dle Organizační struktury Centra.

#### **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 30000 Kč měsíčně.

---

<sup>1</sup> Dle Směrnice PřF MU 5/2019

[https://is.muni.cz/auth/do/mu/Uredni\\_deska/Predpisy\\_MU/Prirodovedecka\\_fakulta/Smernice/SD2019-05/SM\\_2019\\_5\\_CZ\\_Hodnoceni\\_zamestnancu\\_PrF\\_MU.pdf](https://is.muni.cz/auth/do/mu/Uredni_deska/Predpisy_MU/Prirodovedecka_fakulta/Smernice/SD2019-05/SM_2019_5_CZ_Hodnoceni_zamestnancu_PrF_MU.pdf)

- b) Vedoucímu pracovníku ve druhé úrovni líniového řízení Centra, který současně řídí práci dalších vedoucích zaměstnanců, nebo více organizačních útvarů, náleží ve výši 15000 Kč měsíčně. Podmínkou pro přiznání funkčního příplatku je přímé vedení nejméně dvou vedoucích zaměstnanců.
  - c) Vedoucímu pracovníku ve třetí úrovni líniového 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 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** **Výše odměn a zdroje**

- (1) Pro zajištění efektivní podpory plnění stanovených cílů jsou finanční prostředky určené na odměny centralizovány a svěřeny k přerozdělení vedoucím pracovníkům Centra v rámci rozpočtů jejich pracovišť. Maximální výše vyplacených odměn nepřesáhne ročně 15% celkových mzdových nákladů<sup>2</sup> Centra.
- (2) Do centralizovaných finančních prostředků určených na odměny nejsou zahrnuty finanční prostředky na:
- a) odměny z projektových zdrojů, které navrhuje řešitel projektu po souhlasu přímého nadřízeného odměňovaného pracovníka;
  - b) odměny z hospodářské činnosti, které navrhuje vedoucí zakázky po souhlasu přímého nadřízeného odměňovaného pracovníka. Pracovníkovi je možné vyplatit v jednom kalendářním roce z jednoho zdroje dle tohoto odstavce odměnu v maximální výši 10 000 Kč.

### **Článek 5** **Typy odměn**

- (1) Výkonnostní a mimořádné odměny jsou v Centru vypláceny v těchto kategoriích:
- a) Odměna za publikační výsledky
  - b) Odměna za vedení studentů
  - c) Odměna vedoucím pracovníkům
  - d) Odměna podpurným a infrastrukturním pracovníkům
  - e) Mimořádná odměna z fondu ředitele

---

<sup>2</sup> Základ pro centralizovaný rozpočet na odměny na daný rok je počítán jako dvanáctinásobek prosincových mzdových nákladů (účet 521 011 v rámci pracoviště 3180\*) roku předchozího. Pro upřesnění se pak vychází ze skutečných mzdových nákladů (účet 521 011 v rámci pracoviště 3180\*) za uplynulé měsíce – leden až červenec. Zbýlých 6 měsíců je počítáno jako šestinásobek květnových nákladů.

### Článek 6

#### Harmonogram odměn

- (1) Výpočet a zadávání odměn je nastaven dle následujícího harmonogramu:
  - a) Odměna za publikační výsledky – květen, listopad
  - b) Odměna za vedení studentů – únor, srpen
  - c) Odměna vedoucím pracovníkům – leden, duben, červenec, říjen
  - d) Odměna řediteli Centra – březen, červen, září, prosinec
  - e) Odměna podpůrným a infrastrukturním pracovníkům – leden, duben, červenec, říjen
  - f) Mimořádná odměna z fondu ředitele – kontinuálně dle potřeb
- (2) Odměny jsou zpracovávány elektronicky a centrálně zadávány do systému INET vedoucím oddělení lidských zdrojů Centra, kterému je třeba doručit podklady do 15. dne v měsíci dle harmonogramu.
- (3) Odměny jsou následně vyplaceny v nejbližším výplatním termínu. Pokud výjimečně nedojde k vyplacení odměny ve stanoveném měsíci, je možné tuto odměnu vyplatit mimo stanovený harmonogram.

### Článek 7

#### Odměna za publikační výsledky

- (1) Pracovníkům Centra podílejících se na publikačních výsledcích je dvakrát ročně vyplaceno dohromady až 20 % z celkového množství finančních prostředků určených na odměny podle dosaženého publikačního výkonu za hodnocené období. Pro výpočet odměny je použit následující vzorec:

$$P_i = \frac{p_i}{\sum_{j=1}^n p_j} \times M_p$$

Kde:  $P_i$  je odměna vyplacená i-tému vědci

$n$  je celkový počet pracovníků centra

$p_i$  je dosažený publikační výkon i-tého vědce

$M_p$  je objem finančních prostředků rozdělovaných v daném roce do odměn vědeckých pracovníků Centra

- (2) Pro stanovení publikačního výkonu ( $p_i$ ) i-tého vědce (zaměstnance Centra) jsou započteny všechny publikace i-tého vědce, které za hodnocené období afilioval Centru, a to ve výši odpovídající poměru afiliace Centru.  
Bodování konkrétní publikace je stanoveno na základě jejího umístění v kvartilu a to následovně: 32 bodů za publikaci v top 5%, 16 bodů za publikaci v prvním kvartilu, 8 bodů v druhém kvartilu, 4 body za publikaci ve třetím kvartilu a 2 body za publikaci v posledním kvartilu. První a korespondenční autor dostávají 50% z takto získaných bodů. Ostatní autoři získávají body ve výši podílu získaného vydělením získaných bodů počtem autorů podílejících se na publikaci.

### Článek 8

#### Odměna za vedení studentů

- (1) Pracovníkům podílejícím se na výuce Centra je dvakrát ročně vyplaceno dohromady až 5 % z celkového množství finančních prostředků určených na odměny podle výše bodů získaných

za úspěšně obhájené práce studentů v uplynulém semestru, které vedli ve studijních programech Centra.

$$V_i = \frac{M_v}{\sum_{j=1}^n v_j} \times v_i$$

Kde:  $V_i$  je odměna vyplacená i-tému učiteli

$n$  je celkový počet pracovníků centra

$M_v$  je objem finančních prostředků rozdělovaných v daném roce do odměn pracovníkům podílejícím se na výuce Centra

$v_i$  je dosažená bodová hodnota i-tého učitele

Body za obhájené práce: disertační práce – 100 bodů, diplomová práce – 20 bodů, bakalářská práce – 10 bodů.

## Článek 9

### Odměna vedoucím pracovníkům Centra

- (1) Odměny vedoucím pracovníkům Centra jsou rozděleny do kategorií dle odstavců 3 až 11 dle tohoto článku.
- (2) V kategoriích 4-11 jsou odměny vypláceny principem, v němž ke kvartální výplatě je určeno 80% částky alokované k odměně a vyplacené dle úrovně plnění stanovených cílů nebo úkolů a zbývajících 20% je určeno pro odměnění nadstandardní či mimořádné práce s možností přerozdělení dle uvážení nadřízeného vedoucího.
- (3) Odměna Řediteli centra je odvozena od hospodářského výkonu Centra. K odměně je alokováno ročně 5% z celkového množství finančních prostředků určených na odměny.
- (4) Odměna Operačnímu řediteli Provozu a správy je odvozena od hospodářského výkonu Centra. K odměně je alokováno ročně až 5% z celkového množství finančních prostředků určených na odměny a o výši vyplacení rozhoduje Ředitel centra.
- (5) Odměna Řediteli Národního centra je odvozena od hospodářského výkonu Národního centra. K odměně je alokováno ročně až 2 % z celkového množství finančních prostředků určených na odměny a o výši vyplacení rozhoduje Ředitel centra. Odměny jsou primárně vypláceny z projektových zdrojů Národního centra.
- (6) Odměna Vedoucímu Kanceláře ředitele je odvozena od hospodářského výkonu Centra. K odměně je alokováno ročně až 3% z celkového množství finančních prostředků určených na odměny a o výši vyplacení rozhoduje Ředitel centra.
- (7) Odměna Vedoucím výzkumných programů je odvozena od hospodářského výkonu Centra. K odměně je alokováno každému vedoucímu programu ročně až 2,5% z celkového množství finančních prostředků určených na odměny a o výši vyplacení rozhoduje Ředitel centra.
- (8) Odměna Řediteli Výzkumné infrastruktury je odvozena od hospodářského výkonu Centra. K odměně je alokováno ročně až 2 % z celkového množství finančních prostředků určených na odměny a o výši vyplacení rozhoduje Ředitel centra.
- (9) Vedoucím jednotek Výzkumné infrastruktury je přiznávána odměna dle plnění činností, úkolů nebo cílů a výkonu jejich týmů. K odměně je alokováno každému vedoucímu ročně až 1,5% z celkového množství finančních prostředků určených na odměny a přiděluje ji Ředitel centra.
- (10) Vedoucím výzkumných skupin je přiznávána odměna dle plnění činností, úkolů nebo cílů a výkonu jejich týmů. K odměně je alokováno každému vedoucímu ročně až 0,5% z celkového množství finančních prostředků určených na odměny a přiděluje ji Ředitel centra.
- (11) Vedoucím oddělení Provozu a správy je přiznávána odměna dle plnění činností, úkolů nebo cílů a výkonu jejich týmů. K odměně je alokováno každému vedoucímu ročně až 1%

z celkového množství finančních prostředků určených na odměny a o výši vyplacení rozhoduje Operační ředitel.

### **Článek 10**

#### **Odměna podpůrným pracovníkům**

Odměny podpůrným pracovníkům Centra jsou rozděleny do následujících kategorií:

- (1) Pracovníkům oddělení Provozu a správy je přiznávána odměna dle plnění stanovených činností, úkolů nebo cílů. Odměnu pro jednotlivé pracovníky přiděluje jejich přímý nadřízený, který má na vyplacení odměn alokovanou vždy poměrnou část finančních prostředků určených k odměnám odvozenou od počtu členů a ročních mzdových nákladů oddělení. Celková výše odměn všem administrativním pracovníkům je alokována až ve výši 4,5% z celkového množství finančních prostředků určených na odměny.
- (2) Pracovníkům jednotek Výzkumné infrastruktury je přiznávána odměna dle plnění stanovených činností, úkolů nebo cílů. Odměnu pro jednotlivé pracovníky VI přiděluje jejich přímý nadřízený, který má na vyplacení odměn alokovanou vždy poměrnou část finančních prostředků určených k odměnám počtu členů a ročních mzdových nákladů oddělení. Celková výše odměn všem pracovníkům VI je alokována až ve výši 9,5 % z celkového množství finančních prostředků určených na odměny.
- (3) Vedoucí programů mají alokováno ročně pro každý program až 0,5% z celkového množství finančních prostředků určených na odměny na vyplacení odměn pracovníkům trvale vykonávajících infrastrukturní činnosti ve výzkumných programech/skupinách.
- (4) Pracovníkům oddělení Kanceláře ředitele je přiznávána odměna dle plnění stanovených činností, úkolů nebo cílů. Odměnu pro jednotlivé pracovníky přiděluje jejich přímý nadřízený. Celková výše odměn všem pracovníkům Kanceláře ředitele je alokována až ve výši 1% z celkového množství finančních prostředků určených na odměny.
- (5) Pracovníkům oddělení Národního centra je přiznávána odměna dle plnění stanovených činností, úkolů nebo cílů. Odměnu pro jednotlivé pracovníky přiděluje jejich přímý nadřízený. Celková výše odměn všem pracovníkům Národního centra dosahuje až výše 0,5% z celkového množství finančních prostředků určených na odměny a je vyplácena primárně z projektových zdrojů Národního centra.
- (6) Odměna dle tohoto článku se nevztahuje na vedoucí pracovníky Centra, kteří jsou odměňováni dle článku 6 tohoto Opatření.

### **Článek 11**

#### **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 člancích.
- (2) Výše prostředků ve fondu ředitele se může navýšit o nevyčerpané prostředky z ostatních typů odměn při dodržení článku 1 odstavce 1.
- (3) Odměny přiděluje Ředitel centra, nebo navrhuje kterýkoli vedoucí pracovník Centra a schvaluje Ředitel centra.
- (4) Vedoucí Kanceláře ředitele a vedoucí Národního centra mají možnost navrhnout odměnu zaměstnancům Centra, kteří se po předchozím ujednání svými činnostmi podílejí na aktivitách realizovaných Kanceláří ředitele nebo Národním centrem. Tyto odměny schvaluje ředitel centra a přímý nadřízený odměňovaného pracovníka.

- (5) Z fondu ředitele je možné udělit odměnu za pracovní výkon i zaměstnancům jiných pracovišť MU podporujících činnost Centra na základě návrhu kteréhokoli vedoucího pracovníka Centra a schválení Ředitelem centra.

**Článek 12**  
**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 1. 4. 2020.

V Brně dne 31. 3. 2020

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

