

OR č. 1/2013	Vnitřní norma Vysoké školy technické a ekonomické v Českých Budějovicích				
STANOVENÍ BLIŽŠÍCH PODMÍNEK URČENÍ VÝŠE OSOBNÍHO PŘÍPLATKU AP A PP VŠTE					
Datum vydání:	4. 2. 2013	Účinnost od:	4. 2. 2013	Účinnost do:	odvolání
Číslo jednací:	VŠTE002916/2013	Počet stran:	3	Počet příloh:	2
Informace o změnách	-				
Ruší předpis	Směrnice č. 24/2012 Stanovení bližších podmínek určení výše osobního příplatku AP a PP VŠTE				
Nadřazené předpisy	Vnitřní mzdový předpis				
Související předpisy	Směrnice č. 8/2010 Organizační řád VŠTE, Směrnice č. 5/2013 Stanovení podmínek přidělování cílů a ad hoc úkolů, jejich kontroly a vyhodnocení plnění				
Podřízený předpis	-				
Rozdělovník	Prorektor pro strategii a rozvoj, akademičtí a pedagogičtí pracovníci, administrátor ETMS				
					
Vypracoval:	Ing. Jiří Mácha	Garant:	Prorektor pro strategii a rozvoj		
Podpis:		Podpis:	prof. Ing. Jan Váchal, CSc.		
Formálně ověřil:	Bc. Tomáš Bílek	Schválil:	Rektor		
Podpis:		Podpis:	Ing. Marek Vochozka, MBA, Ph.D.		

Článek 1 Obecná ustanovení

- (1) Tato směrnice stanoví bližší podmínky určení výše osobního příplatku akademickým a pedagogickým pracovníkům Vysoké školy technické a ekonomické v Českých Budějovicích (dále jen „VŠTE“), v návaznosti na vnitřní předpisy a normy VŠTE, především mzdový předpis.
- (2) Vodítkem pro stanovení výše osobního příplatku je výstup z manažerského systému a výsledek plnění Ad hoc úkolů, dle samostatné vnitřní normy. Výstupy manažerského systému posuzuje vedoucí příslušné katedry, který rozhoduje o výši osobního příplatku, vždy však v rámci přiděleného rozpočtu. Výši osobního příplatku schvaluje rektor.
- (3) Tato směrnice je závazná pro všechny akademické a pedagogické pracovníky VŠTE, kterým nebyla stanovena mzda prostřednictvím smlouvy o mzdě (dále jen „pracovníci“).

Článek 2 Pravidla pro stanovení osobního příplatku

- (1) Podkladem pro návrh osobního příplatku je stupeň naplnění požadovaného časového fondu vykázanými činnostmi ve virtuálním kontě pracovní doby za uplynulé pololetí. Stanovení časového fondu a vykazování činností ve virtuálním kontě pracovní doby probíhá v souladu se samostatnou vnitřní normou. Osobní příplatek je určován pololetně na šest kalendářních měsíců, vždy od 1. 2. a 1. 8., příslušného roku. Ve výjimečných, odůvodněných případech může vedoucí katedry navrhnout změnu osobního příplatku i v průběhu daného pololetí. Algoritmus průběhu pololetí pro hodnocení výkonů pracovníků je znázorněn v [příloze 1](#) této vnitřní normy.
- (2) Virtuální konto pracovní doby akademických pracovníků musí být naplňováno minimálním podílem publikačních, projektových a výzkumných aktivit (dále jen minimální podíl). Minimální podíl je uveden v tabulce 1 s ohledem na pracovní pozice dle organizačního řádu VŠTE. Administrativní a pedagogické aktivity jsou započítány plným koeficientem pouze v případě splnění minimálního podílu, přičemž jejich plnohodnotné započítávání je vždy garantováno do rozdílu celku a minimálního podílu. V případě nesplnění minimálního podílu jsou administrativní a pedagogické aktivity započítány pouze polovičním koeficientem. Výpočet krácení je v průběhu roku dynamický, s ohledem na aktuálně zadané aktivity ve virtuálním kontě pracovní doby, a řídí se dle následujících vztahů.

pokud neplatí podmínka č. 1

$$\frac{T\check{c}}{x} * 100 - x < O\check{c}$$

pak platí rovnice 1.1

$$Vhk = O\check{c} + T\check{c}$$

pokud platí podmínka č. 1, ale neplatí podmínka č. 2

$$\frac{\check{C}F}{100} * 100 - x < O\check{c}$$

pak platí rovnice 1.1

pokud platí podmínka č. 1 a č. 2, ale neplatí podmínka č. 3

$$\frac{\check{C}F}{100} x < T\check{c}$$

pak platí rovnice 3.1

$$Vhk = O\check{c} + T\check{c} - \frac{O\check{c} - \frac{\check{C}F}{100} 100 - x}{2}$$

pokud platí podmínka č. 1, č. 2 a č. 3, pak platí rovnice 3.2

$$Vhk = O\check{c} + T\check{c} - \frac{O\check{c} - \frac{T\check{c}}{x} (100 - x)}{2}$$

kde:

ČF – Požadovaný časový fond pracovníka [h]

Tč – tvůrčí činnost (publikační, projektové a výzkumné aktivity a aktivity pro PIC) [h]

Oč – ostatní činnost (pedagogické a administrativní aktivity) [h]

x – minimální podíl publikačních, projektových a výzkumných aktivit [%]

Vhk – výsledný počet hodin po uplatnění krácení [h]

Algoritmus výpočtu krácení hodin ostatní činnosti na základě objemu dosažené tvůrčí činnosti je znázorněn v [příloze 2](#).

Tabulka 1

Pracovní pozice dle OR	Minimální podíl publikačních, projektových a výzkumných aktivit ve virtuálním kontě
Akademický pracovník – asistent	15%
Akademický pracovník – odborný asistent	30%
Akademický pracovník – docent	45%
Akademický pracovník – profesor	57,5%

- (3) Je-li rozdíl konta pracovní doby a časového fondu kladný, je navržen manažerským systémem pracovníkovi osobní příplatek ve výši poloviny tarifní mzdy. Vedoucí příslušné katedry, který je odpovědný za bilanci katedrového rozpočtu, rozhodne o výši osobního příplatku AP a PP, maximálně však do 100% tarifní mzdy, přičemž hodiny vykázané nad rámec časového fondu se do dalšího období nepřevádějí.
- (4) Je-li rozdíl konta pracovní doby a časového fondu záporný a zároveň absolutní hodnota rozdílu tvoří méně než jednu třetinu časového fondu, je navržen manažerským systémem pracovníkovi osobní příplatek na základě těchto vztahů.

PRO AKADEMICKÉ PRACOVNÍKY:

$$\text{Osobní přípl.} = \frac{\text{konto pracovní doby} - \frac{\text{časový fond} * 2}{3}}{\frac{\text{časový fond}}{3}} * \frac{\text{mzdový tarif}}{2}$$

PRO PEDAGOGICKÉ PRACOVNÍKY:

Osobní přípl.

$$= \frac{\text{konto pracovní doby} + \frac{T\check{c}}{k} - \frac{\text{časový fond} * 2}{3}}{\frac{\text{časový fond}}{3}} * \frac{\text{mzdový tarif}}{2}$$

kde:

Tč – tvůrčí činnost [h]

k – časový fond AP/časový fond PP)

Vedoucí příslušné katedry rozhodne o výši osobního příplatku na podkladě návrhu, přičemž zváží úspěšnost pracovníka při plnění cílů a ad hoc úkolů, zadaných dle samostatné vnitřní normy.

- (5) Je-li rozdíl konta pracovní doby a časového fondu záporný a zároveň absolutní hodnota rozdílu tvoří více než jednu třetinu časového fondu, nebude osobní příplatek pracovníkovi navržen. Pracovníkovi zároveň bude navržena výtka dle zákoníku práce. Vedoucí katedry rozhodne o udělení výtky a o výši osobního příplatku.
- (6) Vedoucí katedry může rozhodnout o vyplacení mimořádné odměny za nadlimitní počet vykázaných hodin a úspěšné plnění cílů a ad hoc úkolů, zadaných dle samostatné vnitřní normy. Mimořádné odměny je však možné udělovat pouze v rámci rozpočtu příslušné katedry.

(7) Aktuální podoba Číselníku aktivit je vždy k dispozici v manažerském systému.

Článek 3

Závěrečná ustanovení

(1) Ustanovení týkající se pedagogických pracovníků jsou platná do 30. 9. 2013.

Přílohy:

Příloha č. 1 – Algoritmus průběhu pololetí pro hodnocení výkonů pracovníků

Příloha č. 2 – Algoritmus stanovení počtu hodin ve virtuálním kontě na základě objemu dosažené tvůrčí činnosti