


OR č. 14/2017	Vnitřní norma Vysoké školy technické a ekonomické v Českých Budějovicích				
STANOVENÍ BLIŽŠÍCH PODMÍNEK URČENÍ VÝŠE OSOBNÍHO PŘÍPLATKU AP A VP VŠTE					
Datum vydání:	28. 4. 2017	Účinnost od:	1. 5. 2017	Účinnost do:	odvolání
Číslo jednací:	VŠTE004411/2017	Počet stran:	2	Počet příloh:	0
Periodicita kontroly aktuálnosti normy		Roční			
Ruší předpis	OR č. 1/2013 Stanovení bližších podmínek určení výše osobního příplatku AP a PP VŠTE				
Nadřízené předpisy	Vnitřní mzdový předpis				
Související předpisy	Směrnice č. 11/2015 Organizační řád VŠTE, Směrnice č. 10/2014 Stanovení podmínek přidělování cílů a úkolů a požadavků, jejich kontroly a vyhodnocení plnění				
Podřízený předpis	-				
Rozdělovník	Vedoucí pracovníci hospodařící s vlastním rozpočtem				
					
Vypracoval:	Ing. Marie Padrtová, v.r.	Garant:	Kvestor		
Podpis:		Podpis:	Ing. Jaromír Vrbka, v.r.		
Formálně ověřil:	Ing. Jaroslav Staněk, v.r.	Schválil:	Rektor		
Podpis:		Podpis:	doc. Ing. Marek Vochozka, MBA, Ph.D. , v.r.		

Článek 1 Obecná ustanovení

- (1) Tato směrnice stanoví bližší podmínky určení výše osobního příplatku akademickým a vědeckým 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 úkolů, dle samostatné vnitřní normy. Výstupy manažerského systému posuzuje vedoucí příslušné katedry nebo ředitel příslušného ústavu případně pracovník pověřený správou ústavu, který navrhuje výši osobního příplatku, vždy však v rámci přiděleného rozpočtu. Výši osobního příplatku schvaluje ředitel ústavu, rektor a správce rozpočtu.
- (3) Tato směrnice je závazná pro všechny akademické a vědecké 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 výkonnostního fondu. Výkonnostní fond a vykazování činností na něm probíhá v souladu se samostatnou vnitřní normou. Osobní příplatek je stanoven na jeden rok. V březnu daného roku je primárně stanovena výše osobního příplatku v závislosti na naplnění požadovaného výkonnostního fondu v předchozím roce, případně v závislosti na dalších okolnostech. V září daného roku lze dle průběžných výsledků ETMS a dalších okolností výši osobního příplatku změnit. V odůvodněných případech může vedoucí katedry nebo ředitel příslušného ústavu navrhnout změnu osobního příplatku i v průběhu daného roku.
- (2) Osobní ohodnocení navrhuje vedoucí katedry s ohledem na plnění výkonnostních kont a finanční možnosti katedry.
- (3) Nulový osobní příplatek bude stanoven při výkonu nižším než 65 %. Pracovníkovi zároveň bude navržena výtka dle zákoníku práce. Vedoucí katedry navrhne udělení výtky.
- (4) Při výkonu od 65 % do 90 % s přihlédnutím k dalším okolnostem bude osobní příplatek stanoven ve výši max. 30 % mzdového tarifu. Dále je třeba brát zřetel na rozpočtové možnosti jednotlivých kateder.
- (5) Maximální možný osobní příplatek, který je stanoven vnitřním mzdovým předpisem, může být vyplácen při výkonu nad 140 % s ohledem na rozpočtové možnosti katedry.
- (6) V odůvodněných případech může ředitel ústavu navrhnout jinou výši příplatku, než odpovídá odvedenému výkonu, tento návrh schvaluje rektor.

- (7) V případě dlouhodobých pracovních cest (delší než 1 měsíc) se výkonnostní fond pracovníka pokrátí o adekvátní část připadající na pracovní cestu. Mzda bude kompenzována z rozpočtu rektorátu (půjde-li o pracovní cestu z pokynu rektora) nebo z rozpočtu příslušného ústavu (půjde-li o pracovní cestu z pokynu ústavu).
- (8) Vedoucí příslušné katedry nebo ředitel příslušného ústavu případně pracovník pověřený správou ústavu, navrhne výši osobního příplatku na podkladě výkonu vykazovaného v manažerském systému, přičemž zváží úspěšnost pracovníka při plnění cílů a úkolů zadaných dle samostatné vnitřní normy.
- (9) Vedoucí katedry nebo ředitel příslušného ústavu případně pracovník pověřený správou ústavu, může navrhnout mimořádnou odměnu za nadlimitní počet vykázaných bodů a úspěšné plnění cílů a úkolů, zadaných dle samostatné vnitřní normy, řediteli ústavu, který rozhodne o jejím vyplacení. Mimořádné odměny je však možné udělovat s ohledem na rozpočet ústavu, který dosáhl v daném kalendářním roce kladný hospodářský výsledek.