



Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Teologická fakulta

Děkan

Kněžská 8, 370 01 České Budějovice

tel: 387 773 500

fax: 386 354 994

e-mail: dekan@tf.jcu.cz

SBÍRKA ROZHODNUTÍ A OPATŘENÍ DĚKANA TF JU

Číslo 150


České Budějovice, dne 28. května 2009

**OPATŘENÍ DĚKANA KE STANOVOVÁNÍ OSOBNÍCH PŘÍPLATKŮ
PRO ZAMĚSTNANKYNĚ A ZAMĚSTNANCE TF JU**

V souladu s ustanovením čl. 13 Mzdového předpisu Jihočeské univerzity se stanovují následující pravidla pro udělování osobního příplatku.

1. Osobní příplatek je udělován na období 1 kalendářního roku. Období, ve kterém jsou udělovány osobní příplatky je únor každého roku.
2. Osobní příplatek získává nový pracovník po uplynutí zkušební doby 3 měsíců.
3. Výši osobního příplatku stanovuje děkan na základě následujících pravidel:
 - a. O osobním příplatku vedoucích kateder a oddělení rozhoduje děkan.
 - b. O osobním příplatku pracovníků kateder a oddělení rozhoduje děkan na základě hodnocení a doporučení příslušných vedoucích. Kritéria pro toto hodnocení jsou v příloze tohoto dokumentu. Na základě předchozího projednání kolegiem děkana mohou být kritéria každý rok aktualizovány.
 - c. Pracovníci mají právo být svým nadřízeným informováni o svém hodnocení, které je podkladem pro stanovení výše osobního příplatku.
 - d. Celková částka prostředků pro osobní příplatky se určuje každý rok v závislosti na přípravě rozpočtu fakulty.
 - e. Pedagogicko-vědeční pracovníci a technicko-hospodářští pracovníci jsou hodnoceni podle různých kritérií. Rozdělení celkové částky mezi pedagogicko-vědecké a technicko-hospodářské pracovníky je cca 2:1.
 - f. Hodnocení je vyjádřeno body. Hodnota jednoho bodu je pak vyjádřena jako podíl jedné dvanáctiny celkové částky pro daný kalendářní rok a celkového součtu bodů všech pracovníků ve své skupině (vědecko-pedagogické a technicko-hospodářské). Celková částka pro udělování osobních příplatků se každý rok stanovuje na základě rozpočtu fakulty.
4. V letošním roce je období pro udělování osobních příplatků stanoveno na dobu od počátku platnosti tohoto opatření do února příštího kalendářního roku.

Toto opatření vstupuje v platnost 1. června 2009.


Tomáš Machula, Ph.D., Th.D.
děkan TF JU



Příloha: Kritéria platná pro stanovení výše osobního příplatku

1. Při hodnocení technicko-hospodářských pracovníků se postupuje podle následující metodiky:

body	Komunikace s veřejností	odbornost v práci	kázeň v práci
<p>částečně</p> <p>(1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • na dotazy od vyučujících a studentů odpovídá částečně, nejistě, nespolehlivě • ke komplikovaným a novým problémům a žádostem se nedokáže vyjádřit nebo dává mylné odpovědi 	<ul style="list-style-type: none"> • zná svou náplň práce • úkoly plní nejistě • výsledky jeho práce vyžadují častou kontrolu a opravy ze strany spolupracovníků a vedoucího pracovníka 	<ul style="list-style-type: none"> • zná pracovní povinnosti • potřebuje připomínat úkoly, aby je splnil • brzdí tým v jeho společné práci
<p>výborně plní povinnosti (100%)</p> <p>(2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • dokáže posoudit a vyřešit žádost • nebo ji odkázat na oddělení, kam patří • nebo ji přinést na schůzku oddělení a alespoň sdělit termín odpovědi 	<ul style="list-style-type: none"> • rozumí svým úkolům • pracuje samostatně a spolehlivě • orientuje se ve struktuře fakulty 	<ul style="list-style-type: none"> • plní spolehlivě své pracovní povinnosti • umí si zorganizovat práci a dosáhnout cíle v daném termínu • účinně komunikuje a spolupracuje s kolegy
<p>tvořivý</p> <p>(3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • zajímá se o činnost oddělení v rámci fakulty • dokáže upozornit na možné problémy v postupech • dokáže hledat postupy, které by zjednodušily stávající řešení 	<ul style="list-style-type: none"> • zajímá se o své úkoly v souvislosti s jinými úkoly na fakultě • hledá a nabízí nová řešení • hledá a naplňuje možnost svého profesního růstu 	<ul style="list-style-type: none"> • dokáže při práci přemýšlet a vyjít vstříc při plánování a plnění úkolů a termínů • podněcuje tým v jeho společné práci

2. Při hodnocení akademických pracovníků se používají následující kritéria:

pedagogika	věda	katedra (pouze od úvazku 0,5)
<p>hodnocení vedoucího katedry 2x (0 – 3)*</p> <p><i>(zohlednit rozsah výuky, zapojení se do výuky v kombinovaném studiu, počet studentů na předmětech, kvalitu pedagogické přípravy a práce, náročnost výuky, závěrečné práce)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • článek nebo 50 stran v knize** 2 • článek v časopisu z databáze WOS, SCOPUS nebo ERIH 4 • řešený badatelský grant – hlavní řešitel*** 4 • totéž – spoluřešitel 2 	<p>hodnocení vedoucího katedry (0 – 3)*</p> <p>získaný FRVŠ grant (nebo podobný ekvivalent) 1</p> <p><i>(zohlednit účast na schůzích a komisích přijímacích a státních zkoušek a podílení se na vytváření profilu katedry)</i></p>

* bodování (2 – standard, 3 – nadstandard, 1 – problémy, 0 – nedostačující)

** Započítávají se pouze výsledky uznatelné pro RIV.

*** Týká se stavu v daném roce. Počítají se granty, jejichž nositelem je TF JU.