

**Univerzita Karlova, 1. lékařská fakulta**  
**Kateřinská 32, 121 08 Praha 2**

**Opatření děkana č. 24/2024,**  
upravující pravidla stanovení osobního ohodnocení zaměstnanců

Zpracovala: Ing. Petra Bernardová, vedoucí úseku lidských zdrojů  
Odpovídá: děkan  
tajemnice  
vedoucí zaměstnanci  
úsek lidských zdrojů

**Čl. I Účel úpravy**

Účelem opatření je definování pravidel pro stanovení osobního ohodnocení v souladu s čl. 8 Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Karlovy (dále jen „Vnitřní mzdový předpis UK“) a stanovení rozpětí výše osobního ohodnocení pro 1. lékařskou fakultu dle čl. 8 odst. 3 Vnitřního mzdového předpisu UK.

**Čl. II Osobní ohodnocení**

- 1) Osobní ohodnocení je individuálně stanovenou nenárokovou pohyblivou složkou mzdy. Na přiznání osobního ohodnocení nemá zaměstnanec právní nárok. Přiznání osobního ohodnocení v jednom období nezakládá nárok na jeho opětovné přiznání v budoucnu.
- 2) Osobní ohodnocení nenáleží zaměstnancům, které 1. lékařská fakulta zaměstnává v režimu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

**Čl. III Základní zásady pro stanovení výše osobního ohodnocení**

- 1) Pro stanovení výše osobního ohodnocení je rozhodující kvalita zaměstnancem vykonávané práce včetně ocenění jeho osobního přínosu k pedagogické a vědecké činnosti a další odborné činnosti univerzity a ocenění stabilního dlouhodobého výkonu zaměstnance. Současně se přihlíží k manažerským a organizačním schopnostem, znalostem, dovednostem, zkušenostem, profesnímu a osobnostnímu rozvoji, schopnosti týmové spolupráce a pracovnímu výkonu zaměstnance tak, jak je definován v principech pravidelného hodnocení zaměstnanců.

- 2) U nově nastupujících zaměstnanců se při stanovení osobního ohodnocení přihlíží k potenciálu kritéria podle odst. 1 naplňovat.
- 3) Při stanovení osobního ohodnocení se také přihlíží k ekonomickým možnostem 1. lékařské fakulty.

#### **Čl. IV Časové hledisko a účinky stanovení osobního ohodnocení**

- 1) Osobní ohodnocení se od 1. dubna 2026 stanoví všem zaměstnancům na dobu určitou a je vázáno na výsledky jejich pravidelného hodnocení.
- 2) V případě akademických a vědeckých pracovníků a lektorů je stanoveno maximálně na dobu tří (3) let, což odpovídá délce pravidelného hodnocení období této skupiny zaměstnanců.
- 3) Pro ostatní zaměstnance, než kteří jsou uvedeni v odst. 2, se osobní ohodnocení stanoví maximálně na dobu jednoho (1) roku, což odpovídá délce pravidelného hodnocení období kariérního rozvoje technicko-hospodářských pracovníků.
- 4) V případě, že zaměstnanci nebude předán nový mzdový výměr, prodlužuje se účinnost stanoveného osobního ohodnocení:
  - a) o další jeden (1) rok u technicko-hospodářských pracovníků, nejdéle však do 31. března 2029,
  - b) u akademických a vědeckých pracovníků a lektorů nejdéle do 31. března 2029.

#### **Čl. V Výše osobního ohodnocení**

- 1) Zaměstnanci může být přiznáno osobní ohodnocení až do výše 100 % jeho mzdového tarifu.
- 2) Zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje vynikajících pracovních výsledků a který vykonává zvlášť významnou vědeckou, výzkumnou, uměleckou nebo pedagogickou činnost anebo odbornou činnost, může být přiznáno osobní ohodnocení až do výše 300 % jeho mzdového tarifu.
- 3) Výši osobního ohodnocení navrhuje nadřízený zaměstnanec a stanovuje ji zaměstnanec fakulty oprávněný jednat jménem 1. lékařské fakulty v pracovněprávních vztazích.
- 4) Osobní ohodnocení je možné kdykoliv zvýšit, snížit nebo odebrat, ale pouze tehdy, došlo-li:
  - a) ke zlepšení nebo zhoršení výsledků pracovní činnosti zaměstnance, které byly důvodem pro stanovení osobního ohodnocení,
  - b) k rozšíření či zúžení rozsahu nebo ke změně pracovní činnosti zaměstnance, na jehož základě bylo osobní ohodnocení stanoveno, vč. změny rozsahu zapojení zaměstnance do projektu/ů,
  - c) ke změně v některém z kritérií, na jejichž základě byla dosavadní výše osobního ohodnocení přiznána.

## **Čl. VI Zvláštní ustanovení**

Osobní ohodnocení stanovená v období od nabytí účinnosti tohoto opatření do 31. 3. 2026 se přiznávají na dobu neurčitou.

## **Čl. VII Závěrečná ustanovení**

- 1) Všichni vedoucí zaměstnanci jsou povinni neprodleně a prokazatelně seznámit s tímto opatřením všechny zaměstnance (včetně zaměstnanců vykonávajících práci na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr), kteří byli přiděleni k výkonu práce na jimi řízené pracoviště a kteří jsou při výkonu práce tímto opatřením dotčeni.
- 2) Tímto opatřením se ruší opatření děkana č. 11/2024, kterým se stanoví rozpětí výše osobního ohodnocení.
- 3) Toto opatření nabývá platnosti dnem podpisu a účinnosti dne 1. 1. 2025, s výjimkou čl. IV, které nabývá účinnosti dne 1. 4. 2026. Toto opatření se vydává s účinností do 31. března 2029.

V Praze dne 4. prosince 2024

prof. MUDr. Martin Vokurka, CSc., v.r.