

Vysoká škola chemicko-technologická v Praze

Označení	VNITŘNÍ NORMA č. A/N/961/17/2025
Věc	Hodnocení zaměstnanců VŠCHT Praha
Působnost	Celoškolská
Účinnost od	01.01.2026
Účinnost do	Neomezeně
Revize	
Zrušuje se	
Vypracoval	966 – Personální odbor
Vydal	prof. Ing. Milan Pospíšil, CSc.

Článek 1 **Úvodní ustanovení**

- (1) Tato vnitřní norma, v souladu s ustanovením § 302 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, upravuje a definuje základní postupy v oblasti hodnocení pracovní výkonnosti a pracovních výsledků zaměstnanců v jednotlivých pracovních skupinách na Vysoké škole chemicko-technologické v Praze (dále jen „VŠCHT Praha“).

Článek 2 **Obecná ustanovení**

- (1) Hodnocení zaměstnanců na VŠCHT Praha probíhá v kontextu znění vnitřní normy Kariérní řád. Jeho cílem je sledování a podpora kariérního rozvoje, motivace a pracovní výkonnosti zaměstnanců, kteří vykonávají činnosti na systemizovaném pracovním místě.
- (2) Systemizovaným pracovním místem se rozumí takové pracovní místo, které má v organizační struktuře definovaný tzv. kmenový úvazek.
- (3) Zaměstnanci zařazení na systemizovaná pracovní místa dle platné pracovní smlouvy jsou hodnoceni podle níže uvedených postupů a pravidel platných pro jejich příslušnou skupinu.
- (4) Pracovní pozice a jejich zařazení do příslušné tarifní třídy jsou upraveny vnitřní směrníci Katalog pracovních pozic VŠCHT Praha.

- (5) Hodnocení probíhá paralelně na jednotlivých organizačních součástech VŠCHT Praha. Zaměstnanec je hodnocen přímým nadřízeným, kterým je vedoucí daného pracoviště podle platného znění Organizačního řádu.

Článek 3

Účastníci hodnocení

- (1) Zaměstnanci jsou pro potřeby hodnocení rozděleni do skupin, které odpovídají rozdělení podle skupin tarifních tříd. Jedná se o následující skupiny:
 - a) Akademičtí pracovníci (tarifní třídy „A“ a „AV“)
 - b) Vědecko-výzkumní a odborní pracovníci (tarifní třídy „V“)
 - c) Technicko-hospodářští pracovníci (tarifní třídy "B0-B4"). Na dělnické pozice se obsah této vnitřní normy nevztahuje (tarifní třídy „B5-B7“).
- (2) Zaměstnanec je hodnocen svým přímým nadřízeným (dále jen „hodnotitel“). U zaměstnance bez kmenového úvazku, který je financován výhradně z grantu/projektu, se hodnotitelem rozumí vedoucí řešitel tohoto grantu/projektu.
- (3) Pokud je student doktorského studijního programu zaměstnán na pozici vědeckého nebo odborného pracovníka a má úvazek na projektu vědy a výzkumu, provádí školitel jeho periodické hodnocení v elektronickém systému VŠCHT Praha.
- (4) Základem hodnocení je hodnotící pohovor mezi zaměstnancem a hodnotitelem, během něhož jsou prodiskutovány výsledky v hodnocených oblastech a jsou definovány cíle na další období včetně cílů v oblasti rozvoje. Hodnotící pohovor je příležitostí poskytnutí zpětné vazby pro oba účastníky hodnocení.
- (5) Výsledek hodnocení zaměstnance je zaznamenán hodnotitelem v personálním informačním systému OKbase prostřednictvím příslušného elektronického formuláře v modulu „Hodnocení“.

Článek 4

Hodnocení akademických pracovníků

- (1) Hodnocení akademických pracovníků je jedním z klíčových prvků jejich dalšího profesního a osobnostního rozvoje.
- (2) Hodnocení probíhá zpravidla **jednou za dva roky**. Interval hodnocení může být upraven s ohledem na potřeby pracoviště.
- (3) Akademičtí pracovníci jsou hodnoceni v následujících oblastech:
 - a) pedagogická činnost
 - b) publikační činnost
 - c) grantové aktivity
 - d) doplňková činnost
 - e) evidence dalších aktivit („EDA“).
- (4) Podkladem pro hodnocení akademických pracovníků jsou data evidovaná v interním systému tzv. Profilu zaměstnance (PVAP), jehož prostřednictvím dochází k automatickému sběru dat z dalších informačních systémů VŠCHT Praha nebo doplnění informací zaměstnancem (v případě modulu Evidence dalších aktivit) podle struktury hodnocených oblastí.

- (5) Nedílnou součástí hodnocení akademických pracovníků je řízené sledování jejich odborného a osobnostního rozvoje prostřednictvím Plánu vzdělávání, který je evidován v personálním informačním systému OKbase, a který je výsledkem dohody mezi zaměstnancem a přímým nadřízeným. V plánu vzdělávání jsou zaměstnanci stanoveny konkrétní rozvojové aktivity na následující období.
- (6) Klíčové pedagogické kompetence upravuje samostatný dokument „*Pedagogické kompetence vyučujících VŠCHT*“. Podpora jejich získávání a prohlubování je součástí rozvojových aktivit zaměstnance.

Článek 5

Hodnocení vědecko-výzkumných a odborných pracovníků

- (1) Hodnocení vědecko-výzkumných a odborných pracovníků je jedním z klíčových prvků pro jejich další profesní a osobnostní rozvoj.
- (2) Hodnocení probíhá zpravidla **jednou za dva roky**. Interval hodnocení může být upraven s ohledem na potřeby pracoviště.
- (3) Vědecko-výzkumní a odborní pracovníci jsou hodnoceni v následujících oblastech:
 - a) grantové aktivity
 - b) publikační činnost
 - c) doplňková činnost
 - d) evidence dalších aktivit („EDA“).
- (4) Podkladem pro hodnocení vědecko-výzkumných a odborných pracovníků jsou data evidovaná v interním systému tzv. Profilu zaměstnance (PVAP), jehož prostřednictvím dochází k automatickému sběru dat z dalších informačních systémů VŠCHT Praha nebo doplnění informací zaměstnancem (v případě modulu Evidence dalších aktivit) podle struktury hodnocených oblastí.
- (5) Nedílnou součástí hodnocení vědecko-výzkumných a odborných pracovníků je řízené sledování jejich odborného a osobnostního rozvoje prostřednictvím Plánu vzdělávání, který je evidován v personálním informačním systému OKbase, a který je výsledkem dohody mezi zaměstnancem a přímým nadřízeným. V plánu vzdělávání jsou zaměstnanci přímým nadřízeným stanoveny konkrétní rozvojové aktivity na následující období.

Článek 6

Hodnocení technicko-hospodářských pracovníků

- (1) Hodnocení technicko-hospodářských pracovníků (dále jen „THP pracovníci“) je významným nástrojem pro řízení výkonu a motivace zaměstnance na dané pracovní pozici.
- (2) Hodnocení probíhá zpravidla **jednou za dva roky**. Interval hodnocení může být upraven s ohledem na potřeby pracoviště.
- (3) THP pracovníci jsou hodnoceni v následujících oblastech:
 - a) pracovní výkon a vztah k práci
 - b) pracovní cíle v období a jejich plnění.
- (4) Kritéria hodnocení v oblasti pracovního výkonu a vztahu k práci jsou určena formulářem Hodnocení, evidovaným v personálním informačním systému OKbase, s přihlédnutím k charakteru vykonávaných činností a předpokládanému žádoucímu chování ve vztahu k práci, s ohledem na zařazení do konkrétní tarifní třídy.

- (5) V rámci formuláře Hodnocení jsou dále na základě dohody hodnotitele a hodnoceného zaměstnance stanoveny konkrétní pracovní cíle pro následující období. Pracovní cíle mohou svým obsahem přesahovat jedno i více hodnotících intervalů, je však nutné definovat cíl tak, aby bylo možné jeho průběžné vyhodnocení.
- (6) Součástí hodnocení THP pracovníků jsou doporučení k odbornému a osobnostnímu rozvoji, která jsou zaznamenána do Plánu vzdělávání zaměstnance, který je evidován v personálním informačním systému OKbase, a který je výsledkem dohody mezi zaměstnancem a přímým nadřízeným. V rámci plánu vzdělávání jsou zaměstnanci stanoveny konkrétní rozvojové aktivity na následující období.

Článek 7

Výsledky hodnocení a vazba na odměňování zaměstnanců

- (1) Závěrem hodnocení zaměstnanců v jednotlivých skupinách je výsledné označení pracovního výkonu a plnění aktivit vycházejících z plánu vzdělávání zaměstnance v této škále:
 - a) výsledek „A“ – hodnocení bez námitek
 - b) výsledek „B“ – hodnocení s výhradou
 - c) výsledek „C“ – hodnocení nevyhovující s konkrétními doporučeními nápravy v dalším období.
- (2) Výsledky hodnocení a plnění rozvojových aktivit zaměstnance jsou zohledněny v pohyblivé složce mzdy (tj. odměna nebo příplatek za práci na projektu).
- (3) Pohyblivá složka mzdy je nenárokovou složkou mzdy.

Článek 8

Závěrečná ustanovení

- (1) S touto normou souvisí především následující dokumenty:
 - a) Vnitřní mzdový předpis Vysoké školy chemicko-technologické v Praze
 - b) Organizační řád Vysoké školy chemicko-technologické v Praze
 - c) Katalog pracovních pozic VŠCHT Praha
 - d) Kariérní řád Vysoké školy chemicko-technologické v Praze
 - e) Pedagogické kompetence vyučujících VŠCHT
- (2) Tato vnitřní norma byla projednána Akademickým senátem Vysoké školy chemicko-technologické v Praze dne 9. prosince 2025 a nabývá platnosti a účinnosti dnem 1. ledna 2026.

prof. Ing. Milan Pospíšil, CSc.
rektor VŠCHT Praha