

**Smernica č. 5/2021**  
o hodnotení a motivácii tvorivých zamestnancov  
na Pedagogickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici

Gestorka:

doc. PaedDr. Viktória Šoltésová, PhD.  
prodekanka pre rozvoj  
a zabezpečovanie kvality PF UMB

Schválila:

doc. PaedDr. Lenka Rovňanová, PhD.  
dekanka PF UMB

## **Článok 1**

### **Všeobecné ustanovenia**

1. Smernica o hodnotení a motivácii tvorivých zamestnancov na PF UMB v Banskej Bystrici (ďalej len „smernica“) sa vydáva v súlade:
  - a) so zákonom č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
  - b) so zákonom č. 269/2018 Z. z. o zabezpečovaní kvality vysokoškolského vzdelávania a o zmene a doplnení zákona č. 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kvalite“),
  - c) so Štandardami pre vnútorný systém zabezpečovania kvality vysokoškolského vzdelávania SAAVŠ,
  - d) so Štandardami pre študijný program SAAVŠ,
  - e) s Vnútorným systémom zabezpečovania kvality vysokoškolského vzdelávania Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici,
  - f) s Vnútorným systémom zabezpečovania kvality vysokoškolského vzdelávania na Pedagogickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici,
  - g) s Dlhodobým zámerom Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici,
  - h) s Dlhodobým zámerom Pedagogickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici na obdobie rokov 2021 až 2026 (ďalej len „dlhodobý zámer PF UMB“),
  - i) so smernicou č. 3/2021 o hodnotení a rozvoji kvality vzdelávania na Pedagogickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici (ďalej len „smernica o hodnotení a rozvoji kvality vzdelávania na PF UMB“),
  - j) s metodickým pokynom č. 5/2021 pre rozvrhovanie pracovnej záťaže učiteľov v študijných programoch na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici podľa štandardov Slovenskej akreditačnej agentúry pre vysoké školstvo.
2. Táto smernica upravuje zodpovednosti, postupy a nástroje hodnotenia a motivácie tvorivých zamestnancov na Pedagogickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici (ďalej len „PF UMB“).
3. Jednotlivé súčasti PF UMB môžu v súlade so špecifikami študijných programov vytvárať vlastné systémy hodnotenia a motivácie tvorivých zamestnancov ako doplnok k nástrojom a procesom vymedzeným týmto predpisom.

## **Článok 2**

### **Základné ustanovenia**

1. Procesy spojené s hodnotením a rozvojom kvality vzdelávania na PF UMB reagujú na hlavné myšlienky Bolonského procesu vytvoriť medzinárodne uznávaný európsky spoločný vysokoškolský vzdelávací priestor na základe spoločne akceptovaných štandardov a noriem kvality.
2. Vedenie PF UMB sa zaväzuje vytvárať dlhodobo také pracovné podmienky, v ktorých bude možné systém hodnotenia a motivácie tvorivých zamestnancov uplatňovať v zmyslupnom rozsahu.
3. Hodnotenie a motivácia zamestnancov na PF UMB sú v súlade s:
  - hodnotami stanovenými v dlhodobom zámere PF UMB,
  - štandardami SAAVŠ, ktoré definujú nároky spojené s pracovnou záťažou a kapacitou tvorivých zamestnancov a ich optimalizáciou vzhľadom k počtom študentov,
  - štandardami SAAVŠ, ktoré definujú nároky na systematické uisťovanie pracovísk o kvalifikácii, kvalite tvorivej činnosti, kvalite pedagogickej činnosti a praktických (či iných) skúsenostiach a spôsobilostiach tvorivých zamestnancov,
  - s parametrami hodnotenia výkonu zamestnancov, ktoré sú nastavené v rámci rozpočtovej politiky MŠVVaŠ SR.

### Článok 3

#### Systém hodnotenia a motivácie tvorivých zamestnancov na PF UMB

1. **Systém hodnotenia a motivácie tvorivých zamestnancov na PF UMB (ďalej len „SHaMTZ“)** vychádza z dlhodobého zámeru PF UMB na obdobie rokov 2021 – 2026 v bode Riadenie a rozvoj zamestnanectva, ktorý smeruje k podpore pedagogických zamestnancov a vedecko-výskumných pracovníkov.
2. **SHaMTZ** sa skladá z troch úrovní hodnotenia tvorivých zamestnancov:
  - (1) systému hodnotenia finančnej efektivity stratégie tvorivých zamestnancov,
  - (2) systému hodnotenia angažovanosti tvorivých zamestnancov,
  - (3) systému hodnotenia kvality pedagogickej činnosti a iných činností tvorivých zamestnancov.
3. **Systém hodnotenia finančnej efektivity stratégie tvorivého zamestnanca (ďalej len „HFES“)** zohľadňuje výkony tvorivých zamestnancov v takých parametroch, za ktoré pracovisko získava financie na mzdové prostriedky z rozpočtu MŠVVaŠ SR, z realizácie projektovej činnosti a z realizácie externého štúdia.
4. **Systém hodnotenia angažovanosti tvorivých zamestnancov (ďalej len „HA“)** zohľadňuje výkony tvorivých zamestnancov prostredníctvom takých aktivít, ktorých realizáciu považuje PF UMB za nevyhnutnú z pohľadu zabezpečovania strategických zámerov a cieľov stanovených v dlhodobom zámere PF UMB.
5. **Systém hodnotenia angažovanosti tvorivých zamestnancov (ďalej len „HA“)** zohľadňuje výkony tvorivých zamestnancov prostredníctvom takých aktivít, ktorých realizáciu považuje PF UMB za nevyhnutnú z pohľadu zabezpečovania kvality vzdelávania, vedecko-výskumnej alebo umeleckej činnosti a budovania dobrého mena inštitúcie na Slovensku i v zahraničí.
6. **Systém hodnotenia kvality pedagogickej činnosti a iných činností tvorivých zamestnancov (ďalej len „HKPČ“)** zohľadňuje výkony tvorivých zamestnancov, ktoré jednoznačne smerujú ku kvalite pedagogického procesu, prípadne iné výkony, ktoré prispievajú ku kvalite vzdelávania alebo vedeckej a umeleckej činnosti.
7. Na všetky tri úrovne hodnotenia zamestnancov nadväzuje **trojúrovňový systém motivácie zamestnancov**. Objem finančných prostriedkov na všetky uvedené systémy schvaľuje každoročne grémium dekana na návrh dekana fakulty. Návrh sa odvíja od celkovej dlhodobej finančnej situácie a od rozpočtových možností PF UMB v danom kalendárnom roku.

### Článok 4

#### Systém hodnotenia finančnej efektivity stratégie tvorivého zamestnanca na PF UMB

1. SHaMTZ nadväzuje na každoročné prehodnotenie kumulovaných výkonov tvorivých zamestnancov prostredníctvom modelu, ktorý umožňuje vyčísl'ovať finančnú efektivitu ich stratégie.
2. Hodnotenie spravidla prebieha v prvom kvartáli hospodárskeho roka.
3. Model hodnotenia finančnej efektivity stratégie tvorivého zamestnanca predstavuje súhrn pravidiel, podľa ktorých sú pridelované rôznym výkonom pedagogických a vedecko-výskumných pracovníkov koeficienty záťaž.
4. V procese hodnotenia je sledovaná schopnosť jednotlivcov (aj pracovníkov) podieľať sa na tvorbe finančných prostriedkov potrebných na mzdy podľa ich tarifného zaradenia.
5. Model vychádza z princípov hodnotenia výkonov verejných vysokých škôl podľa metodiky rozpočtu MŠVVaŠ SR.
6. Kumulovaný výkon zamestnancov pozostáva najmä z:
  - (1) pedagogickej činnosti (podiel na dennej, externej výučbe a vzdelávacích aktivitách, ktoré smerujú k zvyšovaniu kvality pedagogickej alebo vedecko-výskumnej činnosti zamestnancov fakulty);
  - (2) publikačnej, umeleckej činnosti;
  - (3) projektovej činnosti;

- (4) vedenia doktorandov.
7. Podklady pre výpočet kumulovaného výkonu zabezpečujú za jednotlivé pracoviská: oddelenie administratívnej podpory katedier (pedagogická činnosť), referát pre riadenie kvality vzdelávania a tvorivých činností (publikačná, umelecká, projektová činnosť) a študijné oddelenie (vedenie doktorandov, výučba doktorandov).
  8. Za archiváciu a aktualizáciu modelu hodnotenia zodpovedá prodekan pre rozvoj a zabezpečovanie kvality v súčinnosti s tajomníčkou fakulty. Model nie je dostupný širokej verejnosti, nakoľko zachytáva citlivé údaje o interných inštitucionálnych procesoch.
  9. Zodpovedné osoby sú na požiadanie povinné poskytnúť výklad a podporné materiály každému zamestnancovi PF UMB.
  10. Model hodnotenia je každoročne aktualizovaný v nadväznosti na: (1) zásadné zmeny pravidiel financovania verejných vysokých škôl a (2) zmeny, ktoré reflektujú aktualizované inštitucionálne procesy. O každej zmene je vedenie PF UMB povinné informovať na kolégiách dekana, aj s adekvátnym odôvodnením zmien.
  11. Finančná efektivita stratégie tvorivého zamestnanca sa vyčísľuje percentuálne voči jeho nároku na tarifnú mzdu, pričom dĺžka a rozsah pracovného pomeru za roky výpočtu musia byť adekvátne zohľadnené. Podobne musí byť zohľadnená významná záťaž zamestnanca, ktorá môže vyplývať z manažérskych povinností, povinností pri zabezpečovaní kvality študijných programov, vedení senátu a pod. Základné parametre výpočtu predstavujú tieto váhy:
    - pedagogická činnosť predstavuje 60 % podiel na výpočte, z čoho 85 % tvorí tzv. kreditový výkon zamestnanca (vypočítaný z podielu na dennej, externej výučbe a na vedení a oponovaní záverečných prác) a 15 % tvorí publikačná činnosť, ktorá podporuje pedagogický proces (najmä vysokoškolské učebnice, učebné texty, skriptá, učebnice pre základné a stredné školy, odborné knižné publikácie a iné);
    - vedecko-výskumná činnosť predstavuje 40 % podiel na výpočte, z čoho 50 % tvorí publikačná činnosť, 35 % účasť na domácich a zahraničných grantoch, 5 % účasť na projektoch VČIS, 5 % vedenie doktorandov a 5 % umelecká činnosť;
    - pri výpočte kreditového výkonu sa zohľadňuje predchádzajúci kalendárny rok, pri výpočte pre publikačnú a umeleckú činnosť, projektovú činnosť a vedenie doktorandov sa zohľadňuje obdobie troch predchádzajúcich kalendárnych rokov.
  12. Na základe vyčíslenia finančnej efektivity stratégie zamestnanca prideluje vedenie PF UMB tvorivým zamestnancom osobné hodnotenie.
  13. Pravidelné osobné hodnotenie môže byť udelené iba za výkon nad rámec tarifnej mzdovej požiadavky (pokiaľ zamestnanec plní mzdovú požiadavku vo výške minimálne 95 %) daného zamestnanca (objem finančných prostriedkov, ktoré podľa odhadov dokáže zamestnanec/zamestnankyňa kumulovať, prevyšuje nároky na jeho tarifné mzdové ohodnotenie) v uvedených ukazovateľoch a predstavuje nenárokovateľnú zložku mzdy.

## **Článok 5**

### **Systém hodnotenia angažovanosti tvorivých zamestnancov PF UMB**

1. HA predstavuje každoročné prehodnotenie iných ako kumulovaných výkonov tvorivých zamestnancov, ktoré spravidla prebieha v mesiacoch november až december za daný kalendárny rok.
2. Systém HA predstavuje súhrn pravidiel pridelovania koeficientov záťaže rôznym pracovným výkonom, ktoré smerujú k tvorbe hodnôt, obzvlášť významných z pohľadu reprezentácie pracoviska (budovania značky) a zabezpečovania kvality vedy, výskumu a vzdelávania a naplňania tretieho posolania PF UMB.
3. Za aktualizáciu pravidiel zodpovedá prodekan pre rozvoj a zabezpečovanie kvality v súčinnosti s tajomníčkou fakulty. V aktualizovaných pravidlách sú reflektované podnety vedúcich pracovísk PF UMB.
4. Za prípravu podkladov pre hodnotenie zodpovedajú vedúci zamestnanci pracovísk.
5. Prehľad oceňovaných výkonov a ich váh je uvedený v prílohe 1 tejto smernice.

6. Na základe vyčíslenia angažovanosti zamestnanca prideluje vedenie PF UMB tvorivým zamestnancom jednorazovú finančnú odmenu.
7. Finančná odmena predstavuje nenárokovateľnú zložku mzdy.

### **Článok 6**

#### **Systém hodnotenia kvality pedagogickej činnosti a iných činností tvorivých zamestnancov PF UMB**

1. HKPČ nadväzuje na každoročné prehodnotenie iných ako doposiaľ menovaných výkonov zamestnaneckva, ktoré smeruje najmä ku kvalite pedagogickej činnosti a iných činností tvorivých zamestnancov.
2. Hodnotenie spravidla prebieha v mesiaci november až december za daný kalendárny rok.
3. Za podklady a vyhodnotenie zodpovedá vedúci zamestnanec pracoviska v súčinnosti s hlavnými osobami zodpovednými za zabezpečovanie kvality a rozvoj študijných programov, ktorí pre účely hodnotenia kvality pedagogickej činnosti využívajú primerané postupy a nástroje definované v smernici o hodnotení a rozvoji kvality vzdelávania na PF UMB.
4. Na základe hodnotenia kvality pedagogickej činnosti a iných činností zamestnancov prideluje vedenie PF UMB tvorivým zamestnancom jednorazovú finančnú odmenu.
5. Typy oceňovaných výkonov tvorivých zamestnancov na tejto úrovni sú špecifické z pohľadu činností jednotlivých pracovísk. Keďže ide o zdroje pracoviska, ktoré boli získané na základe spoločného výkonu a finančnej efektivity jej členov, vyžaduje sa, aby metodika takto prerozdelených financií a samotné návrhy boli odsúhlasené na niektorom z rokovaní pracoviska.
6. Návrhy so zdôvodnením predkladajú vedúci pracovísk dekanovi PF UMB v určenom termíne v danom kalendárnom roku. Pred predložením návrhu sú informovaní o veľkosti takto prerozdeleného objemu financií na ich pracovisku v danom roku, ktorý sa odvíja od kumulovaného výkonu celého pracoviska (mimo bežných výdavkov pracoviska).
7. Návrhy schvaľuje dekan PF UMB.
8. Udelenie jednorazovej odmeny na tejto úrovni predstavuje nenárokovateľnú zložku mzdy.

### **Článok 7**

#### **Systém hodnotenia tvorivých zamestnancov v projektoch financovaných z európskych fondov**

1. Pokiaľ tvorivý zamestnanec participuje na projekte, v ktorom bolo plánované refinancovanie jeho mzdy v určitom rozsahu, o jeho prípadnej finančnej odmene a rozsahu tejto odmeny rozhoduje dekan PF UMB.
2. Dekan PF UMB má právo z celkového objemu finančných prostriedkov na refinancovanie miezd v projektoch financovaných z európskych fondov a iných zdrojov prerozdeliť na iné účely 50 % takto získaných finančných prostriedkov. Vo výnimočných prípadoch aj viac, musí však svoje rozhodnutie zdôvodniť a informovať o tom dotknutých tvorivých zamestnancov.
3. Prípadná finančná odmena je automaticky pridelovaná iba tým zamestnancom, ktorí v hodnotení finančnej efektivity stratégie tvorivých zamestnancov dosiahli hranicu minimálne 90 % (vrátane).
4. Pokiaľ tvorivý zamestnanec nedosiahol v predošlom hodnotení finančnej efektivity stratégie uvedenú hodnotu, finančná odmena sa adekvátne zohľadní v kumulovanom výkone zamestnanca.
5. O započítanie prípadnej finančnej odmeny do kumulatívneho výkonu zamestnanca môže požiadať aj samotný tvorivý zamestnanec (navyšuje tak kumulovaný výkon pracoviska a vlastný výsledok hodnotenia, od ktorého sa odvíja výška jeho osobného hodnotenia).

## **Článok 8**

### **Záverečné ustanovenia**

1. Smernica č. 5/2021 o hodnotení a motivácii tvorivých zamestnancov na PF UMB v Banskej Bystrici nadobúda platnosť a účinnosť od 1.10.2021.
2. Nadobudnutím platnosti smernice č. 5/2021 o hodnotení a motivácii tvorivých zamestnancov na PF UMB v Banskej Bystrici sa ruší platnosť smernice č. 4/2019 o motivačnom systéme PF UMB v Banskej Bystrici.

doc. PaedDr. Lenka Rovňanová, PhD.  
dekanka PF UMB

#### Zoznam príloh:

Príloha 1 – Systém hodnotenia angažovanosti tvorivých zamestnancov PF UMB

