



**PRAVIDLÁ ODMEŇOVANIA VEDECKÝCH A ADMINISTRATÍVNO-TECHNICKÝCH PRACOVNÍKOV  
A PRACOVNÍČOK ÚSTAVU VÝSKUMU SOCIÁLNEJ KOMUNIKÁCIE SAV, v. v. i.**

**Článok I  
Úvodné ustanovenia**

- (1) Táto smernica upravuje pravidlá odmeňovania vedeckých a administratívno-technických pracovníkov a pracovníčok (ďalej tiež „pracovníkov/pracovníčok“) Ústavu výskumu sociálnej komunikácie SAV, v. v. i. (ďalej tiež „ÚVSK SAV, v. v. i.“, „organizácia“ )
- (2) O odmeňovaní pracovníkov a pracovníčok ÚVSK SAV, v. v. i rozhoduje riaditeľ/ka, po predchádzajúcom vyjadrení predsedu/predsedníčky vedeckej rady a zástupcu/zástupkyne riaditeľky.
- (3) Odmeňovanie sa primerane riadi ustanoveniami Zákona č. 243/2017 Z. z. o verejnej výskumnej inštitúcii a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej tiež „zákon o verejnej výskumnej inštitúcii), Zákona č. 133/2002 Z. z. o Slovenskej akadémii vied, Zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej tiež „zákon o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme“).
- (4) Odmeňovanie pracovníkov/pracovníčok sa ďalej riadi:
  - a) pracovnou zmluvou,
  - b) kolektívnou zmluvou
  - c) pravidlami hodnotenia výskumných pracovníkov [§ 37 ods. 1 písm. e) zákona o verejnej výskumnej inštitúcii],
  - d) osobitnými predpismi a/alebo zmluvami upravujúcimi použitie prípadných príjmov organizácie podľa § 24 ods. 5 písm. a), c), d), e), f) a g) zákona o verejnej výskumnej inštitúcii, najmä osobitnými predpismi upravujúcimi projekt výskumu, vývoja alebo inovácií alebo projekt rozvoja infraštruktúry výskumu a vývoja a zmluvami uzavretými z dôvodu realizácie projektu, a
  - e) prípadne inými všeobecne záväznými predpismi.

**Článok II**

**Projektové odmeňovanie**



- (1) Pokiaľ pracovník/pracovníčka vykonáva v organizácii činnosť výskumu alebo niektorú inú činnosť podľa § 1 ods. 4 zákona o verejnej výskumnej inštitúcii v rámci projektov výskumu, vývoja alebo inovácií alebo projektov rozvoja infraštruktúry výskumu a vývoja, ktoré zahŕňajú prostriedky určené na odmeňovanie riešiteľov/riešiteľiek, jeho/jej odmeňovanie za túto činnosť sa riadi aj pravidlami týchto projektov a zmluvami uzavretými z dôvodu realizácie týchto projektov.
- (2) Návrh na projektové odmeňovanie riaditeľovi/riaditeľke predkladá zodpovedný riešiteľ/riešiteľka projektu.
- (3) Projektové odmeňovanie sa realizuje vo forme osobného ohodnotenie resp. mimoriadnej odmeny, v závislosti od zmluvných podmienok konkrétneho projektu.

### Článok III

#### Odmeňovanie na základe výkonového financovania pracoviska

- (1) Výkonovým odmeňovaním sa pre potreby týchto Pravidiel rozumie odmeňovanie nad rámec tarifnej mzdy a osobných príplatkov za osobitné funkčné výkony nad rámec pracovnej zmluvy. Výkonové odmeňovanie jednotlivcov sa realizuje primárne z finančných zdrojov za výkonové financovanie pracoviska, vyplývajúceho z celoakademického hodnotenia výstupov ústavov SAV a primeraného prepočtu dostupných výkonových, prípadne nadbytočných „tarifných“ mzdových prostriedkov pridelených ústavu na daný rok.
- (2) Odmeňovanie jednotlivcov na základe výkonového financovania sa riadi „Pravidlami hodnotenia výskumných pracovníkov ÚVSK SAV, v. v. i.“ (ďalej tiež „Pravidlá hodnotenia“)
- (3) Realizuje sa spravidla formou osobného ohodnotenia, v prípade administratívnych a technických pracovníkov a pracovníčok kľúčových pre vedeckých výkon ústavu spravidla formou mimoriadnej odmeny.
- (4) O forme a výške odmeny pre administratívnych a technických pracovníkov/čky rozhoduje riaditeľ/ka, po predchádzajúcom prerokovaní so svojím zástupcom/zástupkyňou a predsedom/predsedičkou vedeckej rady. Vyplatená odmena za výkon pre týchto pracovníkov/čky sa bude v danom roku pohybovať v rozmedzí 5-10% zo sumy výkonového financovania disponibilnej pre účely odmeňovania.
- (5) Na odmeňovanie na základe výkonového financovania majú nárok tí výskumní pracovníci a pracovníčky vrátane riaditeľa/ky organizácie, ktorí za uplynulé dva ukončené kalendárne roky dosiahli minimálne 50 tzv. tvrdých bodov v zmysle Pravidiel hodnotenia (kategórie AAA-ADF).



- (6) Pre účely odmeňovania sa následne hodnotí výkon pracovníkov/čok uvedených v bode (5) napočítaný ako suma všetkých bodov dosiahnutých za uplynulé dva roky v zmysle Pravidiel hodnotenia.
- (7) Novoprijatí vedeckí pracovníci/pracovníčky majú nárok na osobné ohodnotenie na základe výkonu už po prvom celom ukončenom kalendárnom roku pôsobenia na ústave, pokiaľ v ňom dosiahnu spolu minimálne 25 tvrdých bodov. V nasledujúcich rokoch sa na nich vzťahujú rovnaké pravidlá ako na ostatných pracovníkov/čky.
- (8) Pokiaľ pracovník/pracovníčka nastúpi v priebehu kalendárneho roka, pre účely VF sa za daný kalendárny rok požaduje alikvótna časť bodov (t.j. 12,5 v prípade odpracovaného polroka).
- (9) Pokiaľ pracovník/pracovníčka pôsobí na ústave na čiastočný úväzok, minimálny publikačný výkon sa posudzuje proporcionálne k úväzku (t.j. 12, 5 tvrdého bodu ročne a 25 bodov za 2 roky v prípade 0,5 úväzku).
- (10) Doktorandom a doktorandkám, ktorí nastúpili do pracovného pomeru na ÚVSK SAV, v. v. i. sa do dvojročného súčtu rátaajú aj body dosiahnuté v zmysle Pravidiel hodnotenia počas doktorandského štúdia.
- (11) Po návrate z materskej/rodičovskej dovolenky (MD) sa pracovníčke/kovi započítava  
Bodový súčet zodpovedajúci uzavretému dvojročnému obdobiu pred nástupom na MD (t.j. posledným dvom odovzdaným bodovníkom v zmysle Pravidiel hodnotenia)
- (12) Na žiadosť pracovníka/pracovníčky, ktorý je na MD a vracia sa na pracovisko je možné pre výpočet osobného ohodnotenia brať do úvahy aj posledné dva roky, počas ktorých bol/a na MD, ak vtedy publikoval/a s afiliáciou ústavu. Tento výkon sa mu/jej započítava do 1. júna kalendárneho roka nasledujúceho po návrate z MD, respektíve do okamihu, kedy sa nasledujúci kalendárny rok prepočítava nové osobné ohodnotenie všetkým pracovníkom/čkam.
- (13) Výška základnej jednotky osobného ohodnotenia (tzv. „bodokoruna“) sa napočítava z celkovej sumy dostupných prostriedkov z VF, vydelených celkovým počtom bodov dosiahnutých pracovníkmi/čkami, ktorým vznikol nárok na osobné ohodnotenie za hodnotené obdobie.
- (14) Následne sa – pre účely stanovenia osobného ohodnotenia - hodnota bodokoruny násobí sumou všetkých bodov dosiahnutých daným pracovníkom/pracovníčkou za hodnotené obdobie.
- (15) Takto stanovené osobné ohodnotenie sa vypláca pracovníkom/pracovníčkam po dobu najviac jedného roka (spravidla do 31. mája nasledujúceho roka), pričom sa každoročne (spravidla s účinnosťou od 1. júna) prehodnocuje na základe sumy disponibilnej na VF získanej od P-SAV v danom roku.



#### Článok IV Mimoriadne odmeny

- (1) Riaditeľ/riaditeľka môže udeľovať aj mimoriadne odmeny, za nadštandardné pracovné výkony resp. vzorné plnenie pracovných povinností.
- (2) Mimoriadne odmeny udeľuje na základe vlastného návrhu, respektíve návrhu svojho zástupcu/zástupkyne, predsedu/predsedníčky vedeckej rady a vedúcich projektov.

#### Článok V Osobné ohodnotenie za osobitné funkčné výkony nad rámec pracovnej zmluvy

- (1) Riaditeľ/riaditeľka môže udeliť pracovníkovi/pracovníčke aj osobné ohodnotenie, ktoré sa viaže na konkrétne a pravidelné činnosti vykonávané pre ústav, ktoré sú nad rámec jeho/jej prevažujúcej činnosti (napr. vedecký tajomník/čka, redaktor/ka časopisu, správca/kyňa webovej stránky atď.)

#### Článok VI

- (1) Tieto pravidlá odmeňovania vydala riaditeľka ÚVSK SAV, v. v. i., po predchádzajúcom vyjadrení Vedeckej rady a Správnej rady dňa 19. 06. 2023
- (2) K pravidlám odmeňovania sa vyjadrila zástupkyňa zamestnancov dňa 13. 06. 2023
- (3) Tieto pravidlá nadobúdajú účinnosť dňa 20. 06. 2023.

V Bratislave, 19. 06. 2023

Mgr. Barbara Láštiová, PhD.  
riaditeľka