
Opatření děkanky FHS UK č. 15/2024

Název:	Hodnocení technickohospodářských zaměstnanců na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy
K provedení:	Opatření rektora Univerzity Karlovy č. 53/2023 Rámcové principy kariérního rozvoje technickohospodářských pracovníků na Univerzitě Karlově
Účinnost:	1. ledna 2025

Hodnocení technickohospodářských zaměstnanců na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy

Čl. 1: Úvodní ustanovení

- Opatření stanovuje procesní pravidla pro kariérní rozvoj technickohospodářských pracovníků a pracovníc (dále jen "THP") a periodické hodnocení THP Fakulty humanitních studií (dále jen "fakulta"). Hodnocení zaměstnanců fakulty je nástrojem personálního řízení. Jeho cílem je přispět k osobnostnímu a profesnímu rozvoji THP fakulty a posílit jejich motivaci v tomto rozvoji tím, že podporuje jejich cíle v souladu se zaměřením a potřebami fakulty.
- Hodnocení poskytuje přehled o výkonu a kvalitě práce jednotlivých zaměstnanců a tím umožňuje měřit dosažené výsledky práce. Hodnocení vytváří prostředí pro dialog mezi nadřízeným a podřízeným. Umožňuje fakultě zaměřit rozvoj a vzdělávání zaměstnanců, posiluje jejich motivovanost a spoluzodpovědnost na chodu fakulty.
- Hodnocení může být provedeno v průběhu trvání pracovního poměru i v jiném než v řádném termínu, a to na žádost zaměstnance nebo v odůvodněných případech na žádost jeho nadřízeného nebo vedení fakulty (děkana/děkanky či tajemníka fakulty).
- Podklady a výstupy hodnocení jsou ukládány v souladu se zásadami ochrany osobních údajů tak, aby k nim měl přístup pouze omezený okruh osob, které mají k tomuto oprávněný zájem.
- Závěr hodnocení může být také podkladem pro možné personální a mzdové změny zaměstnanců a zaměstnankyň, např. změny úvazků, zařazení do tarifních a mzdových tříd, výši osobního ohodnocení apod.

Čl. 2: Kariérní rozvoj THP

- Kariérní rozvoj THP na fakultě se řídí Rámcovými principy kariérního rozvoje THP na Univerzitě Karlově, které jsou přílohou Opatření rektora č. 53/2023.
- Plán kariérního rozvoje THP bude projednán vždy při hodnocení THP.

Čl. 3: Hodnocení THP

- Skupiny hodnocených zaměstnanců:
 - Zaměstnancem se pro účely tohoto opatření rozumí zaměstnanec Univerzity Karlovy, který není akademickým pracovníkem, vědeckým pracovníkem nebo lektorem a je zařazen na fakultě.
 - Hodnocení podléhá každý THP s pracovní dobou v rozsahu 16 hodin týdně a více. Zaměstnanci zařazení do mzdových tříd 1, 2 a 3 nejsou hodnoceni.
 - Hodnocení dále podléhá každý vedoucí oddělení děkanátu, vedoucí celofakultního pracoviště a vedoucí účelového pracoviště (dále jen "vedoucí").
- Účel hodnocení:
 - Hodnocení poskytuje přehled o výkonu a kvalitě práce jednotlivých zaměstnanců a tím umožňuje měřit dosažené výsledky práce. Hodnocení vytváří prostředí pro dialog mezi nadřízeným a podřízeným. Umožňuje fakultě zaměřit rozvoj a vzdělávání zaměstnanců, posiluje jejich motivovanost a spoluzodpovědnost. Hodnocení THP slouží
 - k posouzení plnění pracovních povinností;
 - k prodloužení, nebo neprodloužení pracovní smlouvy;
 - ke snížení úvazku;
 - k opakování hodnocení v určité lhůtě;
 - ke změně osobního ohodnocení;

- vi. k motivaci k dosahování co nejlepších pracovních výsledků;
 - vii. k identifikaci oblastí, ve kterých je potřeba zlepšení;
 - viii. k zaslání výzvy k odstranění nedostatků nebo zahájení postupu podle zákoníku práce, jehož výsledkem může být až ukončení pracovního poměru;
 - ix. k získání odezvy k pracovním podmínkám, chodu fakulty či pracoviště, vč. práce nadřizovaného, možnostem dalšího vzdělávání apod.;
 - x. k návrhu pro udělování ročních odměn či udělení mimořádné odměny.
- b. Hodnocení vedoucích THP slouží k posouzení jejich manažerských dovedností.
3. Systém hodnocení THP:
- a. Zaměstnanci a zaměstnankyně THP procházejí pravidelným hodnocením jednou za dva roky, a to v sudém kalendářním roce.
 - b. THP ve vedoucí pozici procházejí pravidelným hodnocením jednou za rok.
 - c. Hodnocení všech THP, včetně THP ve vedoucí pozicích, probíhá v období od 1. února do 30. dubna.
 - d. THP je hodnocen svým nadřizovaným (vedoucí pracoviště). Vedoucí oddělení děkanátu hodnotí tajemník, příp. děkan či děkanka. Vedoucí ostatních oddělení fakulty hodnotí příslušný proděkan či proděkanka, příp. děkan či děkanka.
 - e. K hodnocení je určena jednotná univerzitní elektronická aplikace.
 - f. Hodnocení proběhne vždy před uzavřením pracovní smlouvy na dobu neurčitou a dále podle čl. 3 odst. 4 písm. a).
 - g. Zaměstnanci jsou hodnoceni v těchto oblastech:
 - i. naplňování stanovených pracovních cílů za předcházející období,
 - ii. odbornost podle pracovní pozice,
 - iii. měkké dovednosti a přístup k pracovním úkolům,
 - iv. jazykové dovednosti, pokud je to s ohledem na pracovní pozici relevantní,
 - v. manažerské dovednosti (u vedoucích zaměstnanců).
4. Průběh hodnocení THP:
- a. Zaměstnanec do konce února připraví sebehodnocení na základě stanovených oblastí a stanoví si pracovní cíle na další období.
 - b. Do konce března zaměstnanec projde v rámci pohovoru své sebehodnocení a cíle se svým nadřizovaným zaměstnancem, který připraví hodnotící zprávu.
 - c. Nadřizovaný zaměstnanec do konce března odsouhlasí, nebo upraví pracovní cíle.
 - d. Výsledkem hodnocení je písemná zpráva zpracovaná nadřizovaným zaměstnancem do konce září obsahující i pracovní cíle na další období.
 - e. Pokud hodnocený s písemnou zprávou nesouhlasí, může na ni písemně reagovat do 15. dubna. V takovém případě bude jeho zpráva projednána alespoň tříčlennou komisí, kterou jmenuje děkan fakulty.

Čl. 4: Přechodná a závěrečná ustanovení

1. V roce 2025, tj. v prvním kalendářním roce, kdy začne pravidelné hodnocení THP probíhat, je v návaznosti na OR 53/2023 možné začít hodnocení všech THP i později než v únoru, a to při dodržení všech dalších kroků specifikovaných v čl. 3 odst. 3 a 4 tohoto opatření.
2. Osobou odpovědnou za kontrolu a provádění tohoto opatření je personalista či personalistka personálního a mzdového oddělení fakulty.
3. Toto opatření nabývá platnosti dnem podpisu.
4. Toto opatření nabývá účinnosti dne 1. ledna 2025.

V Praze dne 19. prosince 2024

doc. Věra Sokolová, M.A., Ph.D.
děkanka