

# **PRAVIDLÁ ODMEŇOVANIA PRACOVNÍKOV**

Historického ústavu Slovenskej akadémie vied,  
verejnej výskumnej inštitúcie,  
sídlo: Klemensova 2522/19, 811 09 Bratislava, IČO: 00166944  
(ďalej len „organizácia“)

## **Článok I**

### **Základné ustanovenia**

1. Tento interný predpis upravuje systém odmeňovania vedeckých, odborných, administratívnych a technických pracovníkov a pracovníčok organizácie.
2. O priznávaní odmien rozhoduje riaditeľ/riaditeľka organizácie po predchádzajúcom prerokovaní so svojím zástupcom/zástupkyňou.
3. Odmeňovanie sa vykonáva v súlade s:
  - a) zákonom č. 243/2017 Z. z. o verejnej výskumnej inštitúcii,
  - b) zákonom č. 133/2002 Z. z. o Slovenskej akadémii vied,
  - c) zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme,
  - d) zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme,
  - e) ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
4. Pri určovaní odmien sa prihliada aj na:
  - a) pracovnú zmluvu zamestnanca/zamestnankyne,
  - b) kolektívnu zmluvu,
  - c) pravidlá hodnotenia vedeckých pracovníkov organizácie,
  - d) podmienky projektov výskumu, vývoja a inovácií a zmluvy súvisiace s ich realizáciou,
  - e) ďalšie relevantné interné a externé predpisy.

## **Článok II**

### **Odmeňovanie z projektových zdrojov**

1. Ak pracovník/pracovníčka vykonáva výskumnú alebo inú odbornú činnosť v rámci projektov, ktoré poskytujú finančné prostriedky určené na odmeňovanie riešiteľského tímu, výška a forma odmeny sa riadi pravidlami daného projektu a príslušnými zmluvami, ak daný projekt má pravidlá na odmeňovanie.
2. Návrh na priznanie projektovej odmeny predkladá riaditeľovi/riaditeľke zodpovedný riešiteľ/riešiteľka projektu.

## **Článok III**

### **Odmeňovanie z výkonového financovania organizácie**

1. Výkonové odmeňovanie predstavuje finančné ocenenie nad rámec tarifného platu a osobných príplatkov, poskytované na základe výsledkov vedeckej a odbornej činnosti pracoviska.
2. Finančné prostriedky na výkonové odmeňovanie vychádzajú z výsledkov celoakademického hodnotenia ústavov SAV a z disponibilných zdrojov organizácie určených na tento účel.

3. Postup a kritériá výkonového odmeňovania vedeckých pracovníkov a pracovníčok sa riadia vnútorným predpisom „Pravidlá hodnotenia výskumných pracovníkov HÚ SAV, v. v. i.“ (ďalej aj pravidlá hodnotenia).
4. Výkonové odmeňovanie sa spravídla poskytuje:
  - o vedeckým pracovníkom/pracovníčkam formou osobného ohodnotenia,
  - o administratívnym a technickým pracovníkom/pracovníčkam formou mimoriadnej odmeny, ak ich činnosť významne prispieva k vedeckému výkonu organizácie.
5. O výške a forme odmeny pre administratívnych a technických pracovníkov/pracovníčok rozhoduje riaditeľ/riaditeľka po predchádzajúcom prerokovaní so svojimi zástupcami/zástupkyňami. Celkový objem týchto odmien sa spravídla pohybuje v rozmedzí 5–10 % disponibilných výkonových prostriedkov.
6. Nárok na výkonové odmeňovanie majú tí vedeckí pracovníci a pracovníčky, ktorí v predchádzajúci rok dosiahli minimálny súčet bodov podľa vnútorného predpisu pravidlá hodnotenia. V prípade vedúceho vedeckého pracovníka/pracovníčky je to 35 bodov; samostatného vedeckého pracovníka/pracovníčky 30 bodov a vedeckého pracovníka/pracovníčky 25 bodov.—
7. Pri výpočte výkonu sa zohľadňuje celkový počet bodov získaných za hodnotené obdobie.
8. Pri nástupe v priebehu roka sa požadovaný výkon/počet bodov znižuje proporcionálne podľa odpracovaného času.
9. Pri čiastočnom úväzku sa minimálny výkon posudzuje úmerne k výške úväzku.
10. Postdoktorandom/postdoktorandkám, ktorí nastúpili do zamestnania počas roka, sa započítavajú aj body získané počas doktorandského štúdia.
11. Po návrate z materskej alebo rodičovskej dovolenky sa pracovníkovi/pracovníčke započítava priemer bodov za posledné dva roky v organizácii pred nástupom na MD/RD.
12. Na žiadosť pracovníka/pracovníčky možno zohľadniť aj výkon dosiahnutý počas MD/RD, ak bol publikovaný s afiliáciou; tento výkon sa započítava do 1. júna nasledujúceho roka od dosiahnutia výkonu.
13. Hodnota základnej jednotky výkonového ohodnotenia sa vypočíta ako podiel celkového objemu výkonových prostriedkov a celkového počtu bodov pracovníkov s nárokom na odmeňovanie.
14. Výška osobného ohodnotenia sa určuje ako súčin základnej jednotky a individuálne dosiahnutého počtu bodov.
15. Osobné ohodnotenie sa poskytuje najviac na jeden rok a každoročne sa prehodnocuje podľa výšky výkonového financovania pridelenej organizácii.

#### **Článok IV**

##### **Mimoriadne odmeny**

1. Riaditeľ/riaditeľka organizácie môže priznať mimoriadnu odmenu zamestnancovi alebo zamestnankyni za výnimočný pracovný výkon, nadštandardné pracovné nasadenie alebo príkladné plnenie pracovných povinností.
2. Návrh na udelenie mimoriadnej odmeny môže vzniesť riaditeľ/riaditeľ, jeho zástupca/zástupkyňa alebo predseda/predsedička vedeckej rady.

#### **Článok V**

##### **Osobné ohodnotenie za osobitné funkčné činnosti**

1. Riaditeľ/riaditeľ môže priznať osobné ohodnotenie pracovníkovi alebo pracovníčke, ktorí pre organizáciu pravidelne vykonávajú špecifické činnosti presahujúce rámec ich

hlavnej pracovnej náplne. Ide najmä o funkcie ako zástupca/zástupkyňa riaditeľa/riaditeľky, vedecký tajomník/tajomníčka, redaktor/redaktorka časopisu, správca/správkyňa webovej stránky alebo iné systematické úlohy nevyhnutné pre chod organizácie.

## Článok VI.

- (1) Správna rada organizácie schválila tieto pravidlá dňa 19. 3. 2026 po predchádzajúcom vyjadrení Dozornej rady organizácie formou per rollam od 12. 3. do 18. 3. 2026 a predchádzajúcom vyjadrení Vedeckej rady organizácie zo dňa 21. 1. 2026.
- (2) Tieto pravidlá boli prerokované a odsúhlasené zástupcami zamestnancov dňa 20. 1. 2026.
- (3) Tieto pravidlá nadobúdajú účinnosť deň po jeho zverejnení na webovom sídle organizácie.

V Bratislave dňa 19. 3. 2026.

.....  
PhDr. Slavomír Michálek, DrSc.  
predseda Správnej rady HÚ SAV