

Kód:	SR/7/2015
Druh:	SMĚRNICE REKTORA
Název:	Řešení škody na UTB a možné postihy zaměstnanců UTB
Organizační závaznost:	Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Datum vydání:	16. června 2015
Účinnost od:	16. června 2015
Počet stran:	6
Počet příloh:	0
Rozdělovník:	Zaměstnanci UTB
Podpis oprávněné osoby:	prof. Ing. Petr Sáha, CSc., rektor, v. r.

Článek 1 Předmět a účel úpravy

- (1) Tato směrnice definuje pojem škody a ušlého zisku, náhrady škody a postupy řešení škod a ušlého zisku způsobené Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně (dále jen „UTB“) jejími zaměstnanci, jakož i třetími osobami.
- (2) Tato směrnice dále upravuje v souvislosti se škodou způsobenou Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně zaměstnanci UTB pravidla a postup pro stanovení postihu zaměstnanců UTB.
- (3) Tato směrnice doplňuje Směrnicí rektora Jednací řád náhradové komise.

ČÁST DRUHÁ

Článek 2 Definice pojmů

- (1) **Škoda** – škodou se rozumí újma, která nastala v oblasti týkající se majetku UTB, objektivně vyjádřitelná penězi, která vznikla v důsledku jednání zaměstnance UTB nebo třetí osoby.
- (2) **Ušlý zisk** – ušlým ziskem se rozumí ušlý majetkový prospěch spočívající v nenastalém zvětšení (rozmnožení) majetku UTB, který by bylo možno (kdyby nebylo škodné události – škodného jednání) důvodně očekávat s ohledem na pravidelný běh věcí.

- (3) **Zaměstnanec UTB** – zaměstnancem UTB se rozumí fyzická osoba, která v době škodné události měla s UTB uzavřenu pracovní smlouvu, jakož i dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr.
- (4) **Vedoucí zaměstnanec** – vedoucím zaměstnancem se rozumí nejbližší nadřízený zaměstnanec UTB, či jiný, zaměstnanci UTB nadřízený zaměstnanec UTB. Zpravidla vedoucím zaměstnancem bude vedoucí odboru/oddělení, ředitel ústavu, ředitel součásti, děkan fakulty, kvestor, rektor.
- (5) **Třetí osoba** – třetí osobou se rozumí fyzická i právnická osoba, která není zaměstnancem UTB.
- (6) **Dotace** – dotací se rozumí forma poskytnutí určitého množství finančních prostředků z veřejného rozpočtu, která je zpravidla vázána na konkrétní účel jejího použití za předem stanovených podmínek a pravidel. Pro účely této směrnice se dotací rozumí rovněž jakýkoliv příspěvek finančních prostředků poskytnutý z veřejného rozpočtu.
- (7) **Poskytovatel dotace** – poskytovatelem dotace se rozumí subjekt, který poskytuje určité množství finančních prostředků z veřejného rozpočtu a stanoví pravidla a podmínky pro jejich získání.
- (8) **Krácení dotace** – krácením dotace se rozumí snížení konkrétní dotace o určitou částku z důvodu porušení podmínek a pravidel ze strany příjemce dotace (UTB). Pro UTB představuje krácení dotace ušlý zisk.
- (9) **Sankce** – sankcí se rozumí dodatečná povinnost uložená poskytovatelem dotace, popř. kontrolním orgánem, z důvodu porušení podmínek a pravidel pro poskytnutí dotace. Pro UTB představuje sankce v souvislosti s poskytnutím dotace škodu. Může se jednat např. o penále, pokutu, apod.
- (10) **Mylný výklad** – mylným výkladem se v souvislosti s poskytnutím dotace rozumí nesprávný, zkreslený či nejasný výklad podmínek a pravidel pro poskytnutí dotace podaný osobou poskytovatele dotace.
- (11) **Náhradová komise** – náhradovou komisí se rozumí ti zaměstnanci UTB jmenovaní rektorem UTB za účelem výkonu funkce člena náhradové komise v souladu s příslušným vnitřním předpisem, kteří projednávají všechny žádosti, podání a informace týkající se vzniku škody. Její postavení, postup a pravidla jednání blíže upravuje jednací řád náhradové komise.

ČÁST TŘETÍ

Článek 3

Postup zaměstnance UTB při zjištění škody/ušlého zisku

- (1) Zjistí-li zaměstnanec UTB škodu/ušlý zisk, je povinen v souladu s pracovním řádem UTB tuto skutečnost bez zbytečného odkladu oznámit svému vedoucímu zaměstnanci.
- (2) Vedoucí zaměstnanec je povinen vyhodnotit vzniklou situaci a dle její povahy učinit následující opatření:
 - a) došlo-li ke škodě/ušlému zisku spočívající v krácení dotace či udělení sankce, vyhodnotit tuto záležitost a rozhodnout (i s ohledem na výši sankce/krácení dotace), zda proti krácení dotace či udělení sankce podat opravný prostředek. Přihlíží přitom k účelnosti uplatnění opravného prostředku. Zpravidla tak učiní v případě, že krácení dotace/sankce je důsledkem porušení pravidel pro poskytnutí dotace na základě mylného výkladu poskytovatele dotace. Návrh tohoto rozhodnutí spolu s odůvodněním předkládá kvestorovi/rektorovi;
 - b) shledá-li vedoucí zaměstnanec, že ke škodě/ušlému zisku v podobě sankce/krácení dotace došlo oprávněně v důsledku porušení povinnosti zaměstnance UTB a/nebo třetí osoby, předá celou záležitost po odsouhlasení kvestorem/rektorem k projednání v náhradové komisi;
 - c) shledá-li vedoucí zaměstnanec, že došlo k jiné škodě/ušlému zisku než v podobě sankce/krácení dotace, je povinen předat podklady týkající se vzniklé škody bez zbytečného odkladu vedoucímu zaměstnanci oprávněnému jednat v pracovněprávních vztazích. Ten následně rozhodne o předání podkladů náhradové komisi.
- (3) V případě, že zjištěná škoda/ušlý zisk v souhrnu nepřesáhne částku 10.000,-- Kč, je vedoucí zaměstnanec oprávněn přijmout vlastní opatření směřující k náhradě škody/ušlého zisku a/nebo postihnout zaměstnance UTB, který škodu/ušlý zisk způsobil, v souladu s příslušnými pracovněprávními předpisy.

Článek 4

Škoda/ušlý zisk způsobená v důsledku mylného výkladu

- (1) Zjistí-li vedoucí zaměstnanec, že škoda/ušlý zisk v podobě sankce či krácení dotace byla způsobena proto, že poskytovatel dotace podal UTB v otázce pravidel a podmínek pro poskytnutí dotace mylný výklad, je povinen předložit kvestorovi/rektorovi návrh řešení spočívající ve využití opravného prostředku.
- (2) Po odsouhlasení využití opravného prostředku kvestorem/rektorem je vedoucí zaměstnanec spolu s příslušným odpovědným zaměstnancem UTB povinen připravit opravný prostředek a ve stanovené lhůtě jej proti rozhodnutí o sankci/krácení dotace použít.

- (3) Obdobným způsobem bude postupováno v případě zamítnutí opravného prostředku a zvážení možnosti uplatnění další procesní obrany.

Článek 5

Škoda/ušlý zisk způsobená v důsledku porušení povinností třetí osoby

- (1) Zjistí-li vedoucí zaměstnanec, že jakákoliv škoda/ušlý zisk (nejen v podobě sankce či krácení dotace, ale i v jiných případech) byla způsobena třetí osobou, je povinen předat podklady týkající se vzniklé škody bez zbytečného odkladu k projednání náhradové komisi.

Článek 6

Škoda /ušlý zisk způsobená v důsledku porušení povinností zaměstnance UTB

- (1) Zaměstnanec UTB odpovídá UTB za škodu/ušlý zisk, kterou jí způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Zaviněné porušení povinností zaměstnance UTB může být buď úmyslné (zaměstnanec UTB vědomě porušil svou povinnost) nebo nedbalostní (zaměstnanec UTB porušil svou povinnost v důsledku např. opomenutí, přehlédnutí, apod.).
- (2) Zjistí-li vedoucí zaměstnanec, že jakákoliv škoda/ušlý zisk (nejen v podobě sankce či krácení dotace, ale i v jiných případech) byla způsobena zaměstnancem UTB (bez ohledu na to, zda úmyslně či nedbalostně), je povinen předat podklady týkající se vzniklé škody bez zbytečného odkladu vedoucímu zaměstnanci oprávněnému jednat v pracovněprávních vztazích. Ten následně rozhodne o předání podkladů náhradové komisi.
- (3) Mimo výše uvedené je vedoucí zaměstnanec oprávněn zaměstnance UTB, který způsobil UTB škodu/ušlý zisk, postihnout v souladu s příslušnými pracovněprávními předpisy.

Článek 7

Postup náhradové komise

- (1) Náhradová komise postupuje v souladu s příslušnou směrnicí rektora – Jednací řád náhradové komise. V souladu s tímto řádem každý případ vzniklé škody, který je jí předán, projedná, zaujme stanovisko a připraví návrh řešení konkrétního případu ke schválení rektorovi.

ČÁST ČTVRTÁ

Článek 8

Možné postihy zaměstnanců UTB za porušení pracovních povinností

- (1) V případě porušení pracovních povinností zaměstnance UTB, je nadřízený vedoucí zaměstnanec povinen učinit opatření směřující k postihu takového porušujícího zaměstnance UTB, a to i v případě, pokud nakonec škoda nevznikla.
- (2) Při stanovení opatření směřujících k postihu porušujícího zaměstnance UTB je nadřízený vedoucí zaměstnanec povinen přihlídnout ke způsobu a míře porušení povinností zaměstnance UTB, dosavadnímu plnění pracovních povinností tohoto zaměstnance UTB, jakož i k dalším okolnostem vzniku porušení pracovních povinností tohoto zaměstnance UTB.
- (3) V případě porušení pracovních povinností zaměstnance UTB je jeho nadřízený vedoucí zaměstnanec povinen učinit opatření směřující k postihu porušujícího zaměstnance UTB, a to dle zásad uvedených v odst. 2:
 - a) v závislosti na míře porušení pracovních povinností zaměstnance UTB navrhnout snížení osobního příplatku v procentuální výši po určitou dobu;
 - b) upozornit na neuspokojivé pracovní výsledky s možností výpovědi dle ust. § 52 písm. f) Zákoníku práce.
- (4) V případě nejrůznějších projektů, na nichž se zpravidla podílí větší množství zaměstnanců UTB, u kterých je často odpovědnost za porušení pracovních povinností společná, popř. se prolíná, je možné rozdělit tato porušení dle porušujícího subjektu do jednotlivých kategorií. Kategorizace je uvedena v následujícím přehledu, který vedoucí zaměstnanec použije pro stanovení **návrhu konkrétního postihu** (maximálně do výše 4,5 násobku průměrného měsíčního výdělku):
 - a) Projektový tým – věcné (odborné) zajištění projektu;
 - b) Projektový tým – administrativní zajištění projektu;
 - c) Servisní složky na úrovni fakulty/součásti;
 - d) Servisní složky na úrovni Rektorátu

O konkrétním snížení osobního příplatku porušujícího zaměstnance UTB a době, po kterou bude osobní příplatek snížen, rozhodne vždy na návrh nadřízeného vedoucího zaměstnance vedoucí zaměstnanec oprávněný jednat v pracovněprávních vztazích, a to v závislosti na míře spoluúčasti porušujícího zaměstnance UTB. Za účelem finálního rozhodnutí je vedoucí zaměstnanec oprávněný jednat v pracovněprávních vztazích oprávněn vyžádat si vyjádření porušujícího zaměstnance UTB.

V případě škody způsobené úmyslně bude požadován i ušlý zisk. O konečné výši postihu rozhoduje vedoucí zaměstnanec oprávněný jednat v pracovněprávních vztazích.

- (5) Vedoucí zaměstnanec, který navrhuje konkrétní postih svého podřízeného zaměstnance UTB, je povinen vždy přihlídnout ke všem okolnostem konkrétního případu porušení pracovních povinností a tyto zohlednit při návržení konečného opatření.