
DODATEK Č. 8
KE SMLouvĚ O DODÁNÍ ZBOŽÍ A POSKYTNUTÍ
SOUVISEJÍCÍCH SLUŽEB

číslo smlouvy Kupujícího: 01IN-003746

číslo smlouvy Prodávajícího: OK20192003

Smluvní strany:

Ředitelství silnic a dálnic s. p.

se sídlem: Praha 4, Nusle, Na Pankráci 546/56

IČO: 65993390, [REDACTED]

zastoupen: [REDACTED]

(dále jen „Kupující“)

a

OKsystem a.s.

se sídlem: Na Pankráci 1690/125, 140 00 Praha 4 Nusle

IČO: 27373665, [REDACTED]

zastoupena: [REDACTED]

(dále jen „Prodávající“, příp. též „OKsystem“)

(Kupující a Prodávající společně dále jen „Smluvní strany“ nebo každý samostatně jen „Smluvní strana“)

na základě obsahu ustanovení čl. XVII., odst. 17.5, Smlouvy o dodání zboží a poskytnutí souvisejících služeb, číslo smlouvy: 01IN-003746 / OK20192003, ze dne 18. 7. 2019, uzavírají tento dodatek č. 8 (dále jen „Dodatek“).

1. ÚVODNÍ USTANOVENÍ

- 1.1 Smluvní strany na základě výsledků zadávacího řízení vedeného Kupujícím dle zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZZVZ“), uzavřely dne 18. 7. 2019, Smlouvu o dodání zboží a poskytnutí souvisejících služeb pro plnění veřejné zakázky s názvem „Platový a personální systém“ (dále jen „Smlouva“).
- 1.2 Smluvní strany činí nesporným, že dle obsahu přílohy č. 3 Smlouvy, v souladu s hodnotami milníků harmonogramu plnění v článku 6, přílohy č. 2 Smlouvy, je původní hodnota zakázky, pro uplatnění dotčených ust. § 222 ZZVZ, 13 650 822,47 Kč (slovy: třináct milionů šest set padesát tisíc osm set dvacet dva korun českých čtyřicet sedm haléřů) bez DPH.
- 1.3 Novelou zákona č. 13/1997 Sb., o pozemních komunikacích, provedenou zákonem č. 184/2023 Sb., účinnou od 1. 1. 2024, se právní forma Kupujícího změnila na státní podnik a název Kupujícího na Ředitelství silnic a dálnic s. p. Státní podnik byl zapsán v obchodním rejstříku pod sp. zn. A 80478, vedenou u Městského soudu v Praze.
- 1.4 V návaznosti na změnu právní formy Kupujícího dochází rovněž ke změně právních předpisů, kterými se Kupující řídí při odměňování svých zaměstnanců a v návaznosti na tuto změnu Kupující mění i stávající způsob odměňování svých zaměstnanců. Tyto změny v odměňování zaměstnanců vyvolávají rovněž požadavky na realizaci nezbytné úpravy dotčené části platového a personálního systému, konkrétně modulu Hodnocení zaměstnanců, které jsou předmětem tohoto Dodatku.

2. PŘEDMĚT DODATKU

- 2.1 V důsledku skutečností uvedených v ust. čl. 1., odst. 1.3 a 1.4 tohoto Dodatku, je předmět plnění poskytnutý dle Smlouvy nezbytné doplnit o dodatečné plnění, spočívajících v úpravě personálního a mzdového systému v rozsahu, který je specifikován v Přílohách č. 1 až 4 tohoto Dodatku (dále jen „**Dodatečné plnění**“). Dodatečné plnění dle tohoto Dodatku je změnou závazku ze smlouvy na veřejnou zakázku ve smyslu § 222 ZZVZ.
- 2.2 Cena Dodatečného plnění je 1 310 400,- Kč (slovy: jeden milion tři sta deset tisíc čtyři sta korun českých) bez DPH. Podrobná specifikace ceny Dodatečného plnění je uvedena v čl. 5 Přílohy č. 1, tohoto Dodatku, jako „Rozpočet – Hodnocení zaměstnanců“.
- 2.3 Návrh harmonogramu na realizaci Dodatečného plnění doručí Prodávající Kupujícímu do 5 pracovních dnů od účinnosti tohoto Dodatku. Odsouhlasení návrhu harmonogramu realizace Dodatečného plnění, nebo vznesení námitek k obsahu předmětného harmonogramu, doručí Kupující Prodávajícímu ve lhůtě 5 pracovních dnů od jeho obdržení.

3. ZÁVĚREČNÁ UJEDNÁNÍ

- 3.1 Tento Dodatek nabývá platnosti podpisem obou Smluvních stran.
- 3.2 Dodatek nabývá účinnosti dnem jeho uveřejnění v registru smluv.

-
- 3.3 Dodatek představuje úplnou dohodu Smluvních stran o předmětu Dodatku a všech náležitostech, které Smluvní strany měly a chtěly v Dodatku ujednat, nebo které považují za důležité pro jeho závaznost.
- 3.4 Dodatek nahrazuje veškerá předešlá ujednání o předmětu Dodatku ústní i písemná.
- 3.5 Ostatní ustanovení Smlouvy tímto Dodatkem nedotčená zůstávají v platnosti beze změny.
- 3.6 Tento Dodatek je vyhotoven v elektronické podobě, přičemž obě Smluvní strany obdrží její elektronický originál.
- 3.7 Nedílnou součástí tohoto Dodatku jsou následující přílohy:
Příloha č. 1 - Specifikace řešení „Hodnocení zaměstnanců“
Příloha č. 2 - Katalog vývoj Hodnocení;
Příloha č. 3 - Vazba MZDY na Hodnocení;
Příloha č. 4 - Karty Hodnocení.

NA DŮKAZ SVÉHO SOUHLASU S OBSAHEM TOHOTO DODATKU K NĚMU SMLUVNÍ STRANY PŘIPOJILY SVÉ UZNÁVANÉ ELEKTRONICKÉ PODPISY DLE ZÁKONA Č. 297/2016 SB., O SLUŽBÁCH VYTVÁŘEJÍCÍCH DŮVĚRU PRO ELEKTRONICKÉ TRANSAKCE, VE ZNĚNÍ POZDĚJŠÍCH PŘEDPISŮ.

Digitally signed [redacted]
Date: 2024.03.11 [redacted]
+01'00'

[redacted]
[redacted]
[redacted]

[redacted]
[redacted]
[redacted]

Příloha 1 – Specifikace řešení „Hodnocení zaměstnanců“

Pro účely této přílohy č. 1 se označuje Kupující jako „ŘSD“.

1. Návrh řešení

Nastavení modulu hodnocení zaměstnanců OKbase podle požadavků ŘSD v návaznosti na aktuální podklady a posouzení ze strany kvalifikovaných týmů.

Předmětem služeb k nastavení, zprovoznění a předání k užívání Hodnocení zaměstnanců jsou:

- 1) Analýza podkladů a vypracování návrhu řešení.
- 2) Konfigurace v Personalistice OKbase, zejména:
 - a) Úprava stávajících sestav s vazbou na systemizaci;
 - b) Podpora pro nastavení spouštění instancí;
 - c) Dělnické profese - podpora pro generování instancí, import požadavků, sestavy, podpora;
 - d) Dispečer provozu a Dispečer tunelu – podpora pro generování instancí, import požadavků, sestavy, podpora.
- 3) Podpora při implementaci Hodnocení zaměstnanců a konzultace.
- 4) Uživatelská sestava a úprava nástěnky – ad katalog služeb pro požadavky na vývoj.
- 5) Integrace – Vytvoření skriptu pro generování e-mailové notifikace, nastavení časování.
- 6) Propojení Hodnocení zaměstnanců do odměňování zpracování mezd vybraných hodnocení.
- 7) Projektové řízení.
- 8) Vypořádání připomínek, akceptační procedura a formální uzavření projektu Hodnocení.

2. Požadavky na vývoj

Detailní popis je obsahem přílohy č. 2, tohoto Dodatku.

| | | |
|---|--|---|
| Nový stav hodnocení pro administrátora | Nelze nabídnout | Z důvodu zásadního zásahu do modulu a s významným dopadem není možné přijmout do vývoje. Řešením (v souladu s GDPR) je nedokončené hodnocení odstraňovat, nebo nechat v nedokončeném stavu. Realizace zákazníkem - bez dopadu na pracnost dodavatele. |
| Platnost cílů - "do" povinné pole | Sestava | Vytvoření nástěnky , která bude zasílat e-mailové notifikace: v případě, že budou cíle bez platnosti „do“, nebo platnost přesahuje aktuální rok |
| Cíle - kontrola vah součtu | Sestava Doplnění k existujícímu, nasazenému řešení v OKbase ŘSD. | Sestava s kontrolou součtu , spouštěné po vypršení termínu pro zadávání cílů manažery - kontrola vah. Kontrola vah sestavou po termínu zadání cílů. |
| Propojení modulu hodnocení - cíle s odměňování | Ad samostatný dokument Vazba MZDY a HODNOCENÍ | Importní procedury pro vybrané druhy hodnocení budou spouštěny ručně oprávněným uživatelem. Automatický import bez zásahu oprávněného uživatele není možný. |

3. Personalistika – Hodnocení

Na základě posouzení aktualizovaných karet druhů hodnocení ŘSD:

Zákazník v současné době definici formuláře realizuje samostatně včetně nastavení cílů a kompetencí. Spouštění instancí - správu a spouštění hodnocení bude spravovat zákazník, bude poskytnuta konzultace pro nastavení parametrů v rámci služeb rozvoje a optimalizace

- 3.1. Úprava stávajících hodnocení není předmětem nabídky**, vyjma oblasti převodu výsledků hodnocení do mezd (podle specifické přílohy této nabídky). Parametry těchto hodnocení spravuje zákazník sám, případné požadavky týkající se těchto typů hodnocení je možné realizovat prostřednictvím čerpání rozpočtu služeb podpory, nebo v rámci konzultací. Jedná se o tato hodnocení:

THP + MAN

Nováčci

Mimořádné

- 3.2. Součástí nabídky katalogu služeb plnění je následující hodnocení:**

Dělnické profese

Dispečer provozu

Dispečer tunelu

Detailní popis je zpracován v příloze č. 4, tohoto Dodatku.

Součinnosti uživatele (ŘSD) a vymezení (oblast Personalistika – Hodnocení)

- 1) Nastavení organizační struktury ŘSD:
 - je nutno zavést novou kompetenci "**Hodnotí**" a zavést nové organizační jednotky do stromu organizačních jednotek
- 2) Nebyly zadány požadavky na změnu stávajících integrací - tyto nejsou v rozsahu nabízeného plnění.

Aktuální systemizace je exportována do dalších systémů ŘSD – zavedení nových podřízených jednotek znamená minimálně revizi stávajících integrací. Nejsou evidovány požadavky na úpravu vazby RADF.

Rizika

- a) Dělnické profese
 - identifikováno riziko pro frekvenci měsíčního hodnocení. Nelze ošetřit všechny situace, které mohou nastat (dlouhodobá nepřítomnost, dovolená, odchody v rámci období, změny org. jednotek v rámci měsíce) Budou vznikat nerelevantní instance, jiné budou naopak chybět – bude nutný ruční zásah zákazníka; bude nutné zadat požadavky na pracovních místech.
- b) Systemizace
 - zavedení nové kompetence znamená zásadní změnu systemizace organizace – přibude velké množství podřízených organizačních jednotek za účelem hodnocení, bez dalšího využití.
 - se zavedením nové org. struktury je spojena vysoká pracnost zodpovědných personalistů – ruční vytváření org. jednotek, zavedení kompetencí a jejich následná údržba

4. Mzdy a vazba na hodnocení

Detailní popis požadavků a návrhu řešení včetně proveditelnosti a vymezení je zpracován v příloze č. 3, tohoto Dodatku.

5. Rozpočet – Hodnocení zaměstnanců

| Položka – Hodnocení zaměstnanců | Cena Kč bez DPH |
|--|---------------------|
| <ul style="list-style-type: none">Analýza a vypracování Návrhu řešeníSystemizace - průběžná analýza v rámci zpřesnění požadavků pro vyhodnocení dopadů na stávající integrace a sestavyProjektové řízení | ██████████ |
| <ul style="list-style-type: none">Konfigurace v Personalistice OKbase:<ul style="list-style-type: none">Úprava stávajících sestav s vazbou na systemizaciNastavení notifikace u stávajících hodnoceníPodpora pro nastavení spouštění instancíDělnické profeseDispečer provozuDispečer tuneluVývoj uživatelské sestavy a nástěnkové sestavy (Katalog vývoj)Projektové řízení | ██████████ |
| <ul style="list-style-type: none">Propojení Hodnocení zaměstnanců do odměňování a zpracování mezd dle přílohy č. 3, tohoto Dodatku:<ul style="list-style-type: none">Nastavení mzdových složekNastavení podmínek generování instancíVytvoření importních procedurDokumentace, včetně dopadů pro budoucí nastaveníTvorba výstupních sestav a podkladů pro managementProjektové řízení | ██████████ |
| <ul style="list-style-type: none">Podpora implementace hodnocení zaměstnanců, konzultaceVypořádání připomínek, akceptační procedura a formální uzavření projektu HodnoceníProjektové řízení | ██████████ |
| CELKEM | 1 310 400 Kč |

Příloha 2 – Katalog vývoj Hodnocení

Pro účely této přílohy č. 2 se označuje Kupující jako „ŘSD“.

| Oblast | Popis problému | Požadavek | Rozsah | Poznámka | Popis |
|--|---|---|-----------------|--|---|
| Nový stav hodnocení pro administrátora | V případě, že neprojde postupně hodnotící formulář všemi stavy a není ukončeno hodnocením stvrzením o seznámení s hodnocení, tak administrátor nemá možnost toto otevřené hodnocení zcela ukončit. | Požadujeme vyvinout pro administrátora funkcionalitu - nový stav, tak aby po skončení hodnotícího období měl možnost ukončit (nejlépe hromadně a nikoliv po jednom) nedokončené (otevřené) instance hodnocení. Proces musí být řízený a automatizovaný! | Nelze nabídnout | Analyzováno, z důvodu zásadního zásahu do modulu s významným dopadem není možné přijmout do vývoje | Z důvodu zásadního zásahu do modulu a s významným dopadem není možné přijmout do vývoje. Jediným možným řešením (v souladu s GDPR) je nedokončené hodnocení odstraňovat, nebo nechat v nedokončeném stavu. Realizace zákazníkem - bez dopadu na pracnost dodavatele. |
| Platnost cílů - "do" povinné pole | U zadávání platnosti cílů je povinné pole od, ale my potřebujeme, aby povinné pole bylo i do. Praxe ukázala, že při zadávání cílů se opomíjí platnost do, která je stěžejní pro sestavy a vyhodnocování úspěšnosti plnění cílů. | Chceme, aby bylo pole platnosti do povinné (tedy žlutě podbarvené). Kontrola min. 3200 cílů je velmi problematická. | Sestava | Tento požadavek není možné vývojem naplnit, je možné připravit uživatelskou sestavu | Vytvoření nástěnky, která bude zasílat e-mailové notifikace: v případě, že budou cíle bez platnosti „do“, nebo platnost přesahuje aktuální rok |
| Cíle - kontrola vah součtu | Není automatické hlídání vah cílů do součtu 100 %zadaných v hodnotícím období (příslušný rok). Manažeři musí počítat ručně nebo si spustit kontrolní součet. | Požadujeme automatickou kontrolu součtu vah pro daný rok - dle platnosti cílů. | Sestava | Řešení bylo ŘSD dodáno - součet vah dostupný přes webového klienta a pravé tlačítko myši. Možnost doplnění sestavou – viz Popis. | Sestava s kontrolou součtu, spouštěné po vypršení termínu pro zadávání cílů manažery - kontrola vah Kontrola vah sestavou po termínu zadání cílů. |

| Oblast | Popis problému | Požadavek | Rozsah | Poznámka | Popis |
|--|-------------------------------|----------------------------------|--|----------|---|
| Propojení modulu hodnocení - cíle s odměňování | Není propojeno s modulem mzdy | Propojit např. formou sestavy... | Ad samostatný dokument Vazba MZDY a HODNOCENÍ | | Importní procedury pro vybrané druhy hodnocení budou spouštěny ručně oprávněným uživatelem. Automatický import bez zásahu oprávněného uživatele není možný. |

Příloha 3 – Vazba MZDY na Hodnocení

Hodnocení – vazba na modul mzdy

V tomto dokumentu je popsáno řešení importu výstupů z hodnocení do modulu mezd v návaznosti na požadavek napojení výsledků hodnocení do mzdového modulu:

- THP + MAN – dle níže popsaného řešení
- Mimořádné – bez vazby na modul mezd
- Nováčci – dle níže popsaného řešení
- Dělnické profese – dle níže popsaného řešení
- Dispečer provozu – dle níže popsaného řešení
- Dispečer tunelu – dle níže popsaného řešení

Osobní bonusy THP / dělnické profese / Dispečer střediska / Dispečer tunelu

- Jedná se o jednu mzdovou složku, která bude aktualizována různými typy hodnocení, měsíčně pro Dělnické profese / dle četnosti uvedené na kartě pro ostatní typy hodnocení
- Složka bude krácena úvazkem a docházkou
- Složka bude navyšovat průměr PPU zaměstnance – bude vstupovat do výpočtu jednoho následného čtvrtletí.
- Kolik bude hodnocení, tolik bude importních procedur, přičemž vše bude namapováno na jednu mzdovou složku. Podmínka řešení OKsystem: Import hodnocení nováčků se musí spouštět, vždy jako první.

1. Požadavek na složku

- Prémiová složka, která není nároková, se počítá procentem z tarifní nebo smluvní mzdy
- Bude určeno maximální procento z tarifní /smluvní mzdy, které může být zaměstnanci vyplaceno. Procento tarifní / smluvní mzdy se k vyplacení může individuálně pro každého zaměstnance každé výplatní období změnit, ale nesmí být překročeno maximální procento.
- Výsledná částka bude krácena úvazkem a o nepřítomnosti zaměstnance v daném výplatním období a bude vyplácena každý měsíc.

2. Návrh řešení

- **Maximální procento z tarifní / smluvní mzdy**

Bude evidováno ve mzdovém a platovém zařazení u každého zaměstnance jako uživatelské pole.

“Maximální Osobní Bonus v %“

Jinde tento údaj evidovat nejde, jelikož je nutné evidovat jeho časovou platnost. Pokud se tedy maximální procento změní, bude nutné vytvořit nové mzdové zařazení.

Toto uživatelské pole je pouze evidenční a nebude ovlivňovat automatické výpočty.

Pole bude sloužit jako podklad pro výstupy a aktualizací importy do mzdového modulu mzdové složky Osobní bonus. Pro ruční zadání je nutné si toto uvědomit při zadání mzdové složky, viz kapitola Zadání a editace složky.

- **Definice složky**

Pro určení sazby pro výpočet bude vytvořena ve mzdovém modulu nová kumulace složek

“Sazba pro bonusy“

Algoritmus složky bude nastaven tak, aby se ze sazby určené této kumulace mzdových složek vyplatila částka požadovaným procentem.

“KC_PROC (Procento z určené částky) [Mzda a plat]“

Pro částku (sazbu) bude určena Kumulace “Sazba pro bonusy“
Hodnota – Částka vypočtená.

Způsob Importu složky – 3 - Aktualizovat složku (jen pokud existuje, jinak hlásit chybu)

3. Zadání a editace složky

Složka je zadána ručně každému zaměstnanci, který na danou mzdovou složku má nárok jako trvalá mzdová složka. (Počáteční zadání pro transformaci bude naimportováno z předaných dat Kupujícího). V základním zadání složky bude zadána sazba dle přidělené tarifní třídy a procento s hodnotou 0 (0%).

Aktualizace na bázi hodnocení:

Hodnocení nováčků

Hodnocení THP + MAN

Hodnocení Dělnických profesí

Hodnocení Dispečer provozu

Hodnocení Dispečer tunelu

Aktualizace bude obsahovat výši procenta, které vyjde z hodnocení a toto procento bude přepočteno, z maximálního procenta uvedeného v daném mzdovém zařazení. Dále bude pomocí přenosu z hodnocení uvedeno i období od kdy se má složka počítat.

Hodnocení nováčků – následné období, uzavření a importu hodnocení (všechny tři kroky musí být provedeny v jednom období), zahájení dle harmonogramu;

Hodnocení THP – vždy od následného období, uzavření a importu hodnocení (všechny tři kroky musí být provedeny v jednom období), zahájení dle harmonogramu;

Hodnocení dělníků (Dělnických profesí) – v aktuálním období uzavření a importu hodnocení (všechny tři kroky musí být provedeny v jednom období), zahájení dle harmonogramu;

Pokud zaměstnanec nebude mít danou mzdovou složku zadanou nebo nebude provedeno hodnocení, nebude osobní bonus vyplacen.

- Pro zadání a změny výpočtu budeme postupovat takto.

Maximální výše osobního bonusu je určena maximálním procentem z tarifní / smluvní mzdy (kumulace Sazba pro bonusy)

- **Úprava (editace) procenta k výpočtu pro jednotlivé výplatní období**

Ručně – editace složky a přepsání hodnoty PROCENTO

Vypláceno bude ze sazby určené maximálním procentem, uvedeném ve mzdovém zařazení, vynásobeným procentem dosaženého hodnocení. Při ručním zadání musí přepočet z maximálního procenta provést uživatel, který bude ručně složku editovat.

Pro kontrolu ručního zadání bude vytvořena uživatelská sestava, která bude obsahovat seznam zaměstnanců, kteří mají výslednou částku vyšší, nežli má být částka vyplacená maximálním bonusem uvedeného ve mzdovém a platovém zařazení.

Importem:

- **Z modulu hodnocení**

Budou nastaveny importní procedury, které z uzavřeného a schváleného hodnocení určeného pro osobní bonus načtou výslednou známku. Tato výsledná známka bude brána jako procento k vyplacení osobního bonusu. Importní

procedury (script) budou nastaveny tak, aby přepočety procento z maximálního bonusu.

Importní procedury budou spouštěny ručně oprávněným uživatelem. Automatický import bez zásahu oprávněného uživatele není možný.

Bude vytvořena sestava, která je opisem importu, lze jí spustit před importem, nebo i po importu.

3.1.1. Zobrazení na výplatní pásce

- Na výplatní pásce bude zobrazena pouze výsledná částka vypláceného osobního bonusu.

Příloha 4 – Karty Hodnocení

| KARTA DRUHU HODNOCENÍ - DÉLNICKÉ PROFESE | | | | |
|---|---|---------------------------------------|---|---|
| Nový druh hodnocení - parametry pro implementaci do produkce v OKbase | | | | |
| | Oblast | Nastavení | Poznámka | Poznámka dodavatele |
| 1. | Pozice | dělnické profese | všichni kvalifikovaní a nekvalifikovaní dělníci - viz níže výčet pozic | Požadavek bude zaveden na typové pozice s měsíčním intervalem - úprava zákazníkem |
| 2. | Počet standardů | 5 | místo kompetencí hodnotíme standardy pracovní činnosti | Hodnocení zpracováno zákazníkem |
| 3. | Váhy | ano - po 20% shodně | | |
| 4. | Frekvence | měsíčně | | |
| 5. | Pracovní kategorie hodnotitele | vedoucí skupiny, mistři | může být rozšířeno dle potřeby | je nutno zavést novou kompetenci "Hodnotí" a zavést nové org. jednotky do stromu org. jednotek zákazníka, úprava zákazníkem |
| 6. | Zastupitelnost | přímý nadřízený hodnotitele | | |
| 7. | Generování | automatické vždy 25. den v měsíci | | Doporučujeme testování automatického generování instancí hodnocení před spuštěním v ostrém prostředí (nutnou podmínkou je nastavení org. struktury dle bodu 5.) a generování instancí bez výjimek |
| 8. | Automatické generování notifikace | pouze hodnotiteli | | Vytvoření skriptu pro generování emailové notifikace, nastavení časování (nutnou podmínkou nastavení org. struktury dle 5.) |
| 9. | Obsah notifikace | text - info o provedení hodnocení | | |
| 10. | Typ hodnocení | "kompetence" | | |
| 11. | Škála | ano/ne | | |
| 12. | Výsledek | % součet výsledků | | |
| 13. | Sebehodnocení | NE | | |
| 13. | Napojení do mzdového modulu | ANO | | Viz popis v samostatném dokumentu |
| 14. | Jaký způsobem? | automaticky - navrhne OKsystem | | Viz popis v samostatném dokumentu |
| 15. | Výstup pro mzdovku | sestava? Automatické propojení? | řešení OKsystem | vytvoření exportu výsledku hodnocení dle zadání mzdového konzultanta |
| 16. | Výstupy pro management | sestava určená k reportování | nová sestava | Vytvoření sestavy - není známo konkrétní zadání |
| 17. | Nasazení hodnocení do organizace | od 2.Q. tj. 1. hodnocení v dubnu 2024 | | |
| 18. | Příprava hodnocení v systému | II.24 | dle nové systemizace | |
| 19. | Hodnotitelé standardů - nastavení systému | kompetence "hodnotí" | nutno vytvořit novou kompetenci ke kompetenci "řídí" | viz předchozí body |

| | | | | |
|-----|--------------|----------------------------|--|--------------------|
| 20. | Výčet pozic: | DDÚ | | viz předchozí body |
| | | DSÚ | | |
| | | uklížečka | | |
| | | automechanik | | |
| | | montér mostních provizorií | | |

| KARTA DRUHU HODNOCENÍ - DISPEČER STŘEDISKA | | | | |
|---|-----------------------------------|-----------------------------------|--|--|
| Nový druh hodnocení - parametry pro implementaci do produkce v OKbase | | | | |
| | Oblast | Nastavení | Poznámka | Poznámka dodavatele |
| 1. | Pozice | THP - dispečerů na SSÚD | bez dispečerů tunelů a NDIC | Nutno stanovit, zda se jedná o zaměstnance vycházející z jedné typové pozice, případně vznik nové typové pozice a aktualizace nastavení stávajících míst dotčených zaměstnanců |
| 2. | Počet standardů | 5 | místo kompetencí hodnotíme standardy pracovní činnosti | může zpracovat zákazník s podporou konzultanta, neznáme hodnotící kritéria, v případě výpočtu výsledku skriptem předpokládáme vyšší pracnost a vícepráce |
| 3. | Váhy | ano - v různém poměru | | může zpracovat zákazník s podporou konzultanta |
| 4. | Frekvence | 2x ročně - duben a říjen | rozdíl oproti ostatním druhům | |
| 5. | Pracovní kategorie hodnotitele | mistři | dle platné systemizace 2024 | |
| 6. | Zastupitelnost | přímý nadřízený hodnotitele | dle platné systemizace 2024 | |
| 7. | Generování | automatické na pracovní pozici | | Vytvoření skriptu na generování instance hodnocení pro postihnutí výjimek (nutnou podmínkou je nastavení org. struktury pro kompetenci Hodnotí) |
| 8. | Spouštění | ruční administrátorem | říjen a listopad | |
| 9. | Automatické generování notifikace | pouze hodnotiteli | | Vytvoření skriptu notifikace (nutnou podmínkou je nastavení kompetence Hodnotí) |
| 10. | Stavy hodnocení | probíhá hodnocení; ukončeno | | |
| 11. | Obsah notifikace | text - info o provedení hodnocení | bude předáno v průběhu realizace | |
| 12. | Typ hodnocení | "kompetence" | | |
| 13. | Škála | ano/ne | | |
| 14. | Výsledek | % součet výsledků | | |
| 15. | Sebehodnocení | NE | | |
| | | | | |
| 14. | Napojení do mzdového modulu | ANO | | Viz popis v samostatném dokumentu |
| 15. | Jaký způsobem? | automaticky - navrhne OKsystem | | Viz popis v samostatném dokumentu |

| | | | | |
|-----|---|--------------------------------|--|--|
| 16. | Výstup pro mzdovku | sestava, Automatické propojení | řešení na OKsystému | vytvoření exportní sestavy dle zadání mzdového konzultanta |
| 17. | Výstupy pro management | sestava určená k reportování | | Vytvoření sestavy - není známo konkrétní zadání |
| 18. | Nasazení hodnocení do organizace | od 2.Q. tj. od 1. 4. 2024 | | |
| 19. | Příprava hodnocení v systému | II.24 | dle platné systemizace | |
| 20. | Mistr dispečer - nastavení systému | Kompetence " hodnotí " | nutno vytvořit novou kompetenci ke kompetenci "řídí" | |

| KARTA HODNOCENÍ - DISPEČER TUNELU | | | | |
|---|--|-----------------------------------|--|--|
| Nový druh hodnocení - parametry pro implementaci do produkce v OKbase | | | | |
| | Oblast | Nastavení | Poznámka | Poznámka dodavatele |
| 1. | Pozice | Dispečerů tunelů - THP | bez dispečerů SSÚD a NDIC | nutno stanovit, zda se jedná o zaměstnance vycházející z jedné typové pozice, případně vznik nové typové pozice a aktualizace nastavení stávajících míst dotčených zaměstnanců |
| 2. | Počet standardů | 5 | místo kompetencí hodnotíme standardy pracovní činnosti | může zpracovat zákazník s podporou konzultanta, neznáme hodnotící kritéria, <i>v případě výpočtu výsledku skriptem předpoklad vyšší pracovní a vícepráce</i> |
| 3. | Váhy | ano - v různém poměru | | může zpracovat zákazník s podporou konzultanta |
| 4. | Frekvence | 2x ročně (v 2024 1x) | | |
| 5. | Pracovní kategorie hodnotitele | dle platné systemizace | | |
| 6. | Zastupitelnost | přímý nadřízený hodnotitele | | |
| 7. | Generování | automatické na pracovní pozici | | Předpokládáme vytvoření skriptu na generování instance hodnocení pro postihnutí výjimek (podmínkou je nastavení org. struktury pro kompetenci Hodnotí) |
| 8. | Spouštění | ruční administrátorem | stejně jako hodnocení THP + MAN | |
| 9. | Automatické generování notifikace | pouze hodnotiteli | | Vytvoření skriptu notifikace (nutnou podmínkou je nastavení org. struktury pro kompetenci Hodnotí) |
| 10. | Stavy hodnocení | probíhá hodnocení; ukončeno | | |
| 11. | Obsah notifikace | text - info o provedení hodnocení | bude předáno v průběhu realizace | |
| 12. | Typ hodnocení | "kompetence" | | |
| 13. | Škála | ano/ne | | |
| 14. | Výsledek | % součet výsledků | | |
| 15. | Sebehodnocení | NE | | |

| | | | | |
|-----|---|---|--|---|
| 14. | Napojení do mzdového modulu | ANO | | Viz popis v samostatném dokumentu |
| 15. | Jaký způsobem? | automaticky - navrhne OKsystém | | Viz popis v samostatném dokumentu |
| 16. | Výstup pro mzdovku | sestava, Automatické propojení | řešení na OKsystému | vytvoření exportní sestavy dle zadání mzdového konzultanta |
| 17. | Výstupy pro management | sestava určená k reportování | | Vytvoření sestavy - není známo konkrétní zadání |
| | | | | |
| 18. | Nasazení hodnocení do organizace | od 2.Q. tj. od 1. 4. 2024 | | |
| 19. | Příprava hodnocení v systému | II.24 | dle platné systemizace | |
| 20. | Vedoucí skupin - nastavení systému | kompetence " hodnotí " | nutno vytvořit novou kompetenci ke kompetenci "řídí" | |

Digitálně podepsal: [redacted]"

Datum: 13.03.2024 10:39:54 +01:00