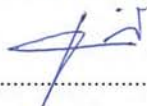


VNITŘNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS
TECHNICKÉ UNIVERZITY V LIBERCI
ze dne 25. června 2010

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy registrovalo podle § 36 odst. 2 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), dne 25. června 2010 pod čj. 16 312/2010-30 Vnitřní mzdový předpis Technické univerzity v Liberci.



.....
doc. Ing. V. Vinš, CSc.
ředitel odboru vysokých škol



VNITŘNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS TECHNICKÉ UNIVERZITY V LIBERCI

ze dne 25. června 2010

Článek 1

Úvodní ustanovení

- (1) Tento mzdový předpis Technické univerzity v Liberci (dále jen „TUL“) se vydává podle § 17 odst. 1 písm. c) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), (dále jen „zákon“).
- (2) Tento mzdový předpis vychází ze zákoníku práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákoník práce“).

Článek 2

Rozsah platnosti

- (1) Tento mzdový předpis upravuje mzdové podmínky všech zaměstnanců TUL (dále jen „zaměstnanci“).
- (2) Odměňování zaměstnanců za doplňkovou činnost TUL je předmětem samostatné směrnice pro doplňkovou činnost.

Článek 3

Rozhodování a odpovědnost ve mzdových záležitostech

- (1) O mzdových záležitostech týkajících se fakult rozhoduje děkan fakulty, v případě vysokoškolského ústavu rozhoduje ředitel, o ostatních mimofakultních mzdových záležitostech rozhoduje rektor.
- (2) V souladu se zákonem, Statutem TUL a organizační strukturou TUL mají pravomoc podávat návrhy ke mzdovým záležitostem tito vybraní vedoucí zaměstnanci:
 - a) proreктоři,
 - b) proděkáni,
 - c) kvestor,
 - d) vedoucí kateder a ústavů,
 - e) řešitelé grantů a projektů, případně vedoucí řešitelského týmu,
 - f) ředitel kolejí a menz,
 - g) ředitel univerzitní knihovny,
 - h) ředitel centra dalšího vzdělávání,
 - i) vedoucí oddělení rektorátních útvarů,
 - j) další zaměstnanci, kteří zastupují ve vymezených oblastech vedoucí zaměstnance uvedené v písmenech a) až i).

Článek 4 Mzda

- (1) Za vykonanou práci je zaměstnanci poskytována mzda v souladu se zákoníkem práce.¹⁾
- (2) Mzdou se rozumí peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.²⁾
- (3) Mzda při nekráceném počtu hodin výkonu práce za týden a odpracování plně výše týdenní pracovní doby (40 hod. týdně) za příslušný měsíc nesmí být nižší než minimální a zaručená mzda stanovená zvláštními právními předpisy.³⁾

Článek 5 Skupiny pracovních činností a mzdové třídy

- (1) Pracovní činnosti vykonávané na TUL jsou rozděleny do čtyř skupin.

<i>Skupina</i>	<i>Zaměstnanec podle druhu činnosti</i>	<i>Mzdová třída</i>
<i>A</i>	<i>Akademický pracovník</i>	<i>1 – 5</i>
<i>B</i>	<i>Administrativní pracovník</i> <i>Technický pracovník</i> <i>Obslužný pracovník</i>	<i>1 – 12</i>
<i>C</i>	<i>Vědecký pracovník</i>	<i>1 – 5</i>
<i>D</i>	<i>Pedagogický pracovník</i>	<i>1 – 5</i>

Akademickým pracovníkem podle § 70 odst. 1 a 2 zákona je zaměstnanec zařazený ve skupině A nebo současně ve skupině C a D.

- (2) Mzdové třídy skupiny A: mzdová třída A1 až A5 je stanovena rozpětím mzdových tarifů na základě kvalifikačních předpokladů.
- (3) Mzdové třídy skupiny B:
 - a) mzdová třída B1 je stanovena pevným tarifem,
 - b) mzdové třídy B2 až B4, B12 jsou stanoveny rozpětím mzdových tarifů podle druhu vykonávané práce, a to v návaznosti na:
 - složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce,
 - kvalifikační předpoklady,
 - pracovní výkonnost a dosahované pracovní výsledky,
 - c) mzdové třídy B5 až B11 jsou členěny do 12 stupňů podle délky započitatelné praxe se stanoveným maximálním rozpětím mzdového tarifu pro každou mzdovou třídu podle druhu vykonávané práce, a to v návaznosti na:
 - složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce,
 - kvalifikační předpoklady,
 - pracovní výkonnost a dosahované pracovní výsledky.
- (4) Mzdové třídy skupiny C: mzdová třída C1 až C5 je stanovena rozpětím mzdových tarifů na základě kvalifikačních předpokladů.
- (5) Mzdové třídy skupiny D: mzdová třída D1 až D5 je stanovena rozpětím mzdových tarifů na základě kvalifikačních předpokladů.

¹⁾ § 109 odst. 1 zákoníku práce.

²⁾ § 109 odst. 2 zákoníku práce.

³⁾ § 111 a 112 zákoníku práce.

Narižení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o vyšší příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

- (6) Odměna z dohod uzavřených mimo pracovní poměr je stanovena na smluvním základě, a to v návaznosti na obvyklou výši mzdy nebo odměny z dohody mimo pracovní poměr pro sjednaný druh vykonávané práce.

Článek 6

Zařazování zaměstnanců do skupin pracovních činností a mzdových tříd

- (1) Zaměstnanec je podle druhu vykonávané práce u zaměstnavatele zařazen do mzdové třídy pro danou skupinu zaměstnanců. Podkladem pro zařazení do mzdové třídy je definování charakteru vykonávané práce podle jednotlivých skupin prací (Příloha č. 1 s názvem Katalog prací pro zaměstnance) a specifikace kvalifikačních požadavků (Příloha č. 2 s názvem Kvalifikační předpoklady). Druh práce je uveden v pracovní smlouvě; pracovní povinnosti, kompetence a odpovědnosti jsou specifikovány v pracovní náplni zaměstnance.

Nejběžněji obsazované pracovní pozice na TUL jsou uvedeny v Katalogu pracovních pozic TUL, který je zveřejněn na webových stránkách TUL (<http://www.tul.cz/zamestnanci/>). Podpůrným prostředkem při zařazování vykonávané práce u zaměstnavatele je katalog prací podle platného nařízení vlády, případně katalog prací podle povolání a stupňů, který je k dispozici na personálním oddělení.

- (2) Zaměstnanec skupiny A, C a D je zařazen do příslušné mzdové třídy podle druhu práce sjednané v pracovní smlouvě a na základě kvalifikačních předpokladů. Neplnění kvalifikačních předpokladů nelze nahradit délkou odborné praxe.
- (3) Zaměstnanci ve skupině B je ve mzdové třídě stanovena mzda v rozpětí minimální výše tarifu v návaznosti na délku započitatelné praxe a maximální výši tarifu pro danou mzdovou třídu.
- (4) Do započitatelné praxe je ve mzdové třídě B5 až B11 započítána odborná praxe i náhradní doba, tj. výkon vojenské služby v délce stanovené zákonem o vojenské službě, mateřská dovolená a rodičovská dovolená a další mateřská dovolená v celkové délce maximálně 6 let.
- (5) Zaměstnanec ve skupině B je možné při nesplnění kvalifikačních předpokladů (stupně vzdělání) zařadit na základě doporučení vedoucího zaměstnance rozhodnutím děkana, ředitele vysokoškolského ústavu nebo rektora do vyšší mzdové třídy, pokud znalosti a dovednosti zaměstnance jsou na odpovídající úrovni pro výkon prací v dané mzdové třídě. Tato výjimka se poskytuje nejdříve po zkušební době zaměstnance.
- (6) Mzdu prorektorů, kvestora a děkanů stanovuje rektor.

Článek 7

Mzdové tarify

- (1) Mzdové tarify jsou vypláceny v běžné měně a jsou stanoveny na měsíc pro plnou výši stanovené týdenní pracovní doby (40 hod. týdně). Při sjednávání kratší pracovní doby⁴⁾, než je stanovená týdenní pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda, která odpovídá této kratší pracovní době.
- (2) Mzdové tarify platné pro TUL jsou pro příslušné období stanoveny v Příloze č. 3 s názvem Mzdové tarify skupiny A až D.

Článek 8

Mzdové příplatky

- (1) Zaměstnancům lze na základě výkonu jejich pracovní činnosti poskytovat tyto mzdové příplatky pokud to vyžaduje druh práce a rozvržení jejich pracovní doby:
- příplatek za výkon funkce,
 - příplatek osobní,
 - příplatek projektový,
 - příplatek za práci přesčas,
 - příplatek za práci ve svátek,
 - příplatek za práci v sobotu a v neděli,
 - příplatek za noční práci,
 - příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,

⁴⁾ § 80 zákoníku práce.

- i) zvláštní příplatek za směnný provoz a rozdělenou směnu,
- j) příplatek za zastupování vedoucího zaměstnance, nebo zaměstnance.

Příplatky podle písmen d) až g) a i) jsou poskytovány zaměstnancům skupiny A, C, D pouze ve výjimečných, vedoucím zaměstnancem předem nařízených nebo schválených, případech.

- (2) Příplatek za výkon funkce přísluší vedoucímu zaměstnanci uvedenému v Příloze č. 4 s názvem Příplatky za výkon funkce. Výše příplatku za výkon funkce je stanovena děkanem, ředitelem vysokoškolského ústavu, nebo rektorem v souladu s Přílohou č. 4 s názvem Příplatky za výkon funkce.

Zaměstnancům, kteří nastoupí k výkonu funkce v průběhu měsíce, nebo řídící práci vykonávali jen část měsíce, náleží poměrná část přiznaného příplatku.

- (3) Příplatek osobní může být zaměstnanci poskytován takto:

- a) Příplatek osobní jako ohodnocení dlouhodobého standardního pracovního výkonu, nebo ohodnocení specifických dovedností a odbornosti zaměstnance, případně ohodnocení osobních kvalit zaměstnance a dlouhodobého přístupu k práci.

Příplatek osobní lze nejdříve přiznat po skončení zkušební doby. Příplatek osobní lze výjimečně přiznat zaměstnanci již od data nástupu do práce, a to v případě nástupu všeobecně uznávaného odborníka nebo v případě opakovaného uzavření pracovní smlouvy. Příplatek osobní je poskytován, měněn, nebo odebrán zpravidla na základě návrhu vedoucího zaměstnance.

- b) Příplatek osobní jako měsíční motivační složka na pracovištích menzy; příplatek osobní je vázán na počet prodaných jídel v daném měsíci a stanoven vedoucím zaměstnancem ve vazbě na podíl zaměstnance na pracovním výsledku provozu.

- (4) Příplatek projektový může být zaměstnanci poskytován takto:

- a) Příplatek projektový jako ohodnocení výsledků práce na daném projektu, přínosu zaměstnance pro úspěšné řešení projektu nebo jeho role v řešitelském týmu, případně ohodnocení odbornosti či specializace zaměstnance.

Nastavení, realizace motivačního systému a přiznávání osobních příplatků v daném projektu je v kompetenci řešitele projektu, a to v rámci pravidel uvedených v odstavci 5.

- b) Příplatek projektový lze přiznat od začátku působení zaměstnance na řešení projektu. Příplatek projektový je zaměstnanci poskytován na základě návrhu řešitele projektu. Pokud se zaměstnanec podílí na řešení projektu po období delší než 1 rok, je nutné od 01. 01. každého kalendářního roku stanovit tomuto zaměstnanci příplatek projektový znovu v návaznosti na vývoj a pravidla projektu. Příplatek projektový lze zaměstnanci přiznat, změnit či odebrat v návaznosti na aktuální hodnocení zaměstnance v projektu.

- (5) Osobní a projektový příplatek podle odstavců 3 a 4 je vázán na odpracovanou výši stanovené měsíční pracovní doby sjednanou v pracovní smlouvě zaměstnance; v případě neodpracování stanovené měsíční pracovní doby je osobní a projektový příplatek v poměru krácen o neodpracovanou pracovní dobu v daném měsíci. Osobní a projektové příplatky se přiznávají podle těchto pravidel:

- a) Počet osobních a projektových příplatků není omezen, každý příplatek však musí být zdůvodněn a zdrojově vymezen.
- b) Osobní a projektové příplatky nejsou součástí mzdového výměru zaměstnance.
- c) Návrh na přiznání nebo změnu výše osobního nebo projektového příplatku nebo jeho odebrání projedná vedoucí zaměstnanec nebo řešitel projektu se zaměstnancem v předstihu.
- d) Postup schvalování osobního příplatku nebo projektového příplatku, jejich změny nebo odebrání je stanoven vnitřními normami TUL (zejména Organizační směrnici o oběhu účetních dokladů a dokladů s nimi souvisejících na TUL, v platném znění, podpisovými oprávněními a dalšími souvisejícími předpisy TUL),

- (6) Práce přesčas⁵⁾ je práce, která je vykonávána nad rámec stanovené týdenní (denní) pracovní doby a musí být zaměstnanci vedoucím zaměstnancem nařízena, nebo musí být před jejím započítáním tímto zaměstnancem schválena. Za dobu práce přesčas⁶⁾ přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok, (dále jen „dosažená mzda“) a příplatek ve výši:

⁵⁾ § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce.

⁶⁾ § 114 zákoníku práce.

- a) 25 % průměrného výdělku – ve všední den,
- b) 50 % průměrného výdělku – ve dnech nepřetržitého odpočinku,
- c) 100 % průměrného výdělku – ve svátek,

pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle věty druhé tohoto odstavce.

- (7) Za dobu práce ve svátek⁷⁾ přísluší zaměstnanci dosažená mzda zvýšená o příplatek za práci ve svátek, který činí 100 % průměrného výdělku, pokud se TUL se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna. Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, pokud mu mzda ušla v důsledku svátku.
- (8) Zaměstnanci přísluší za dobu práce v sobotu nebo v neděli⁸⁾ příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku.
- (9) Za noční práci⁹⁾ se považuje práce konaná v době od 22 do 6 hodin, a to nejméně v rozsahu 3 hodin z pracovní doby. Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 20 % průměrného výdělku.
- (10) Zaměstnanci, který pracuje ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitým pracovním režimu jsou poskytovány zvláštní příplatky za směnný provoz:

<i>Provoz</i>	<i>výše příplatku v Kč měsíčně</i>
<i>Dvousměnný</i>	<i>100 – 150</i>
<i>třisměnný provoz</i>	<i>150 – 200</i>
<i>nepřetržitý provoz</i>	<i>200 – 300</i>

- (11) Zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených alespoň do dvou částí (v dělených směnách), se poskytuje příplatek ve výši 25,- Kč za každou takto rozdělenou směnu (přerušeni směny pro přiznání příplatku musí činit jednotlivě nebo součtem alespoň 2 hodiny).
- (12) Příplatek za zastupování vedoucího zaměstnance náleží zaměstnanci, který zastupuje zaměstnance vyššího stupně řízení, pokud zastupování není součástí jeho pracovní povinnosti (bez ohledu na to, je-li sám vedoucím zaměstnancem).
Příplatek za zastupování zaměstnance náleží zaměstnanci od prvního dne zastupování, zastupuje-li zaměstnance po dobu jeho pracovní neschopnosti nebo po dobu jeho nepřítomnosti, po kterou nepobírá od TUL zastupovaný zaměstnanec mzdu, případně mzdové příplatky nebo odměny a to přiměřeně k rozsahu zastupování a mzdového zařazení zastupovaného. Příplatky lze rozdělit mezi více zastupujících v poměru k rozsahu zastupování.
Výši příplatku za zastupování (případně dílčího příplatku) stanoví vedoucí zaměstnanec zastupovaného. Minimální výše tohoto příplatku je 20 % tarifu zastupujícího za každý měsíc zastupování.

Článek 9

Odměna za pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost je konána zásadně mimo pracoviště.¹⁰⁾ Za hodinu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10% průměrného výdělku.¹¹⁾

Článek 10

Odměny

Zaměstnancům TUL mohou být v souvislosti s výkonem jejich práce poskytovány tyto druhy odměn:

- a) Výkonnostní odměna - měsíční, vázaná na splnění zadaných specifických úkolů v daném měsíci,

⁷⁾ § 115 zákoníku práce.

⁸⁾ § 118 zákoníku práce.

⁹⁾ § 78 odst. 1 písm. k) a l), 116 zákoníku práce.

¹⁰⁾ § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce.

¹¹⁾ § 140 zákoníku práce.

- dlouhodobá, vázaná na plnění dlouhodobých úkolů.

- b) Pololetní nebo roční odměna v návaznosti na splnění cílů zaměstnavatele.
- c) Mimořádná odměna vázaná na nadstandardní pracovní výkon, případně na ohodnocení mimořádného pracovního úsilí a iniciativy zaměstnance.
- d) Odměna za poskytnutí pomoci při předcházení požárů, nebo živelních událostí, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků, dále při mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život nebo majetek.

Odměna podle písmen a) až d) je splatná v řádném výplatním termínu běžného kalendářního měsíce, nebo může být v případě nutnosti vyplacena v mimořádném výplatním termínu. Výši odměny a období, za které je vyplacena, definuje a stanoví zaměstnavatel podle svého uvážení.

- e) Jubilejní odměna, a to tehdy, jestliže v uplynulém pololetí odpracoval alespoň 65 dnů. Jde o:

- odměnu při dovršení 50 let věku,
- odměnu při prvním odchodu do důchodu:

<i>pracovní poměr na TUL:</i>	<i>odměna:</i>
<i>do 5 let</i>	<i>3000,- Kč</i>
<i>nad 5 let</i>	<i>5000,- Kč</i>

Jubilejní odměna nebude poskytnuta zaměstnanci, který v období předchozího jednoho roku ode dne dosažení 50 let věku nebo ode dne prvního odchodu do důchodu porušil pracovní povinnosti.

Jubilejní odměna je uvedena pro zaměstnance s nezkrácenou pracovní dobou; zaměstnanci se zkrácenou pracovní dobou se odměna poměrně sníží. Rozhodující je sjednaná pracovní doba v měsíci dovršení 50 let věku nebo v měsíci prvního odchodu do důchodu.

- f) Mimořádná odměna poskytnutá formou nepeněžitého plnění v souladu s obecnými předpisy o dani z příjmu.

Článek 11

Mzda při čerpání tvůrčího volna

- (1) Akademickému pracovníkovi může děkan, ředitel vysokoškolského ústavu, nebo rektor poskytnout tvůrčí volno.¹²⁾
- (2) Po dobu čerpání tvůrčího volna je akademickému pracovníkovi přiznána mzda, jejíž skladbu a výši stanoví po předchozí dohodě se zaměstnancem na fakultě děkan, na vysokoškolském ústavu ředitel vysokoškolského ústavu, nebo na mimofakultních pracovištích rektor.

Článek 12

Odstupné

Při rozvázání pracovního poměru náleží zaměstnanci odstupné stanovené zákoníkem práce.¹³⁾

Článek 13

Závěrečná ustanovení

- (1) Mzdu rektora podle § 10 zákona stanoví ministr školství, mládeže a tělovýchovy.
- (2) Mzda každého zaměstnance je splatná za měsíční období ve výplatních termínech schválených pro příslušný kalendářní rok.
- (3) Na základě písemné žádosti zaměstnance je jeho mzda nebo část jeho mzdy poukazována na účet u peněžního ústavu. Náklady na provedení příslušného převodu mzdy zaměstnance na jeden účet hradí TUL ze svých finančních prostředků.
- (4) Další záležitosti týkající se mezd zaměstnance, které nejsou obsaženy v tomto mzdovém předpise, se řídí zákoníkem práce.

¹²⁾ § 76 zákona.

¹³⁾ § 52 písm. a) až c) a § 67 zákoníku práce.

- (5) Personální oddělení TUL poskytuje odborné konzultace ve mzdových záležitostech a kontroluje dodržování obecných mzdových předpisů a tohoto mzdového předpisu.
- (6) Vedoucí zaměstnanci jsou povinni seznámit své podřízené s tímto mzdovým předpisem.
- (7) Součástí tohoto mzdového předpisu jsou tyto přílohy:
 - a) Příloha č. 1 - Katalog prací pro zaměstnance,
 - b) Příloha č. 2 - Kvalifikační předpoklady,
 - c) Příloha č. 3 - Mzdové tarify skupiny A až D,
 - d) Příloha č. 4 - Příplatky za výkon funkce.
- (8) Zrušuje se Vnitřní mzdový předpis TUL registrovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dne 7. února 2008 pod čj. 1 360/2008-30.
- (9) Tento mzdový předpis byl schválen podle § 9 odst. 1 písm. b) zákona Akademickým senátem TUL dne 8. června 2010.
- (10) Tento mzdový předpis nabývá platnosti podle § 36 odst. 4 zákona dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.
- (11) Tento mzdový předpis nabývá účinnosti 1. kalendářní den měsíce následujícího po měsíci, kdy byl registrován Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

prof. Dr. Ing. Zdeněk Kůs, v. r.

rektor

KATALOG PRACÍ PRO ZAMĚSTNANCE

Pracovní činnosti vykonávané na TUL jsou rozděleny do čtyř skupin (čl. 5).

SKUPINA A - AKADEMIČTÍ PRACOVNÍCI:

Do skupiny A jsou zařazeni zaměstnanci na pozicích akademických pracovníků podle § 70 zákona. Tito zaměstnanci se věnují současně pedagogické i vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké nebo další tvůrčí činnosti. Skupina A je rozdělena takto:

a) Mzdová třída A 1 - asistent, lektor, asistent výzkumu:

Charakter práce: Ve vzdělávací činnosti výuka v seminářích, cvičeních a laboratorních cvičeních předmětů všeobecného základu. Ve výjimečných případech přednášky a zkoušení na základě pověření děkanem. Vedení bakalářských prací. Řešení výzkumných a vývojových úkolů podle pokynů. Sebevzdělávací aktivity.

b) Mzdová třída A 2 - odborný asistent, pracovník výzkumu:

Charakter práce: Ve vzdělávací činnosti výuka v seminářích, cvičeních a laboratorních cvičeních předmětů všeobecného základu a specializace. Přednášky a zkoušení na základě pověření děkanem. Vedení bakalářských a diplomových prací. Samostatné řešení vědeckých, výzkumných a vývojových úkolů podle definovaných cílů. Publikační a sebevzdělávací aktivity.

c) Mzdová třída A 3 - odborný asistent s vědeckou hodností nebo akademickým titulem, pracovník vědy a výzkumu:

Charakter práce: Ve vzdělávací činnosti přednášky, zkoušení, výuka v seminářích, cvičeních a laboratorních cvičeních předmětů všeobecného základu a specializace. Vedení bakalářských a diplomových prací. Samostatné řešení vědeckých, výzkumných a vývojových úkolů podle definovaných cílů. Publikační a sebevzdělávací aktivity.

d) Mzdová třída A 4 - docent, samostatný pracovník vědy a výzkumu:

Ve vzdělávací činnosti převážně přednášky, zkoušení, výuka v seminářích a cvičeních. Vedení bakalářských, diplomových a disertačních prací. Samostatné tvůrčí řešení vědeckých úkolů v oblasti základního a aplikovaného výzkumu a vývoje. Publikační a sebevzdělávací činnost.

e) Mzdová třída A 5 - profesor, vedoucí pracovník vědy a výzkumu:

Charakter práce: Ve vzdělávací činnosti převážně přednášky, zkoušení, výuka v seminářích a cvičeních. Vedení bakalářských, diplomových a disertačních prací. Formulování principiálně nových vědeckovýzkumných okruhů. Řešení úkolů základního výzkumu a vývoje a vědeckého bádání s rozhodujícím významem pro rozvoj příslušného vědního oboru. Vedení vědeckovýzkumných týmů. Rozsáhlé publikační a sebevzdělávací aktivity.

Zařazení zaměstnance podle katalogu prací do skupiny A – akademický pracovník i mzdové zařazení sjednané před platností tohoto mzdového předpisu zůstává beze změny, pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodnou jinak.

SKUPINA B – ADMINISTRATIVNÍ, TECHNIČTÍ A OBSLUŽNÍ PRACOVNÍCI

Do skupiny B jsou zařazeni zaměstnanci na pozicích administrativních, technických a obslužných pracovníků. Název pracovní pozice a druh vykonávané práce vychází z potřeb zaměstnavatele zajistit výkon určitých činností v organizaci.

Vykonávané práce jsou podle charakteru rozděleny do skupin v návaznosti na přílohu k zákoníku práce s názvem Charakteristiky platových tříd.

Charakteristika prací:

<i>Skupina prací</i>	<i>Charakter práce</i>
1.	Výkon pomocných, přípravných, manipulačních prací. Jednoznačně se opakující pracovní operace, práce s jednoduchými pomůckami, ručními nástroji. Práce konané podle přesného zadání, s přesně vymezenými vstupy a výstupy.
2.	Jednoduché rutinní odborné administrativní, provozně technické práce a ucelené rutinní obslužné práce. Výkon jednoduchých individuálních řemeslných prací. Výkon prací s přesně vymezenými vstupy a výstupy, a obecně vymezeným postupem s rámcovými návaznostmi na další procesy nebo stejnorodé práce s rámcovým zadáním a s přesně vymezenými výstupy, s větší možností volby jiného postupu s rámcovými návaznostmi na další procesy.
3.	Rutinní různorodé odborné práce, operativní zajištění chodu dílčích provozních úseků s malou možností volby postupů. Samostatný výkon individuálních řemeslných prací. Výkon rámcově vymezené práce se zadáním podle obvyklých postupů, se stanovenými výstupy, postupy a vazbami na další procesy.
4.	Ucelené odborné práce nebo zajištění odborných agend, které jsou součástí širších procesů podle obvyklých postupů, s rámcově stanovenými výstupy, postupy a vazbami na další procesy. Samostatný výkon vysoce řemeslně odborné práce
5.	Specializované, případně složité odborné práce nebo samostatné zajištění souvisejících odborných agend. Jsou to práce s obecně vymezenými vstupy, rámcově stanovenými výstupy, značnou variantností způsobu řešení a postupů a specifickými vazbami na ostatní procesy, včetně jednoduchých koncepčních a metodických prací.
6.	Řídící, organizační práce odborných úseků, včetně koncepčních a metodických prací. Systémové odborné práce s variantními obecnými vstupy, rámcově stanovenými výstupy a předem nespécifikovanými způsoby a postupy s vazbami na další procesy.
7.	Řídící, organizační, metodické práce specializovaných nebo rozsáhlých úseků s dopadem na vnitřní strukturu organizace včetně vnějších vazeb organizace. Systémové vysoce specializované odborné práce s nespécifikovanými vstupy, způsoby řešení a velmi rámcově vymezenými výstupy s širokými vazbami na další procesy.
8.	Komplexní řídicí, koordinační, organizační a koncepční práce se zásadním dopadem na vnitřní strukturu organizace včetně vnějších vazeb organizace spojené s vysokou odpovědností za majetek i zaměstnance.

SKUPINA C – VĚDEČTÍ PRACOVNÍCI

Do skupiny C jsou zařazeni zaměstnanci na pozicích vědeckých pracovníků. Tito zaměstnanci se věnují vědecké, výzkumné, vývojové, inovační, umělecké nebo další tvůrčí činnosti. Skupina C je rozdělena takto:

a) Mzdová třída C 1 – asistent výzkumu:

Charakter práce: Řešení výzkumných a vývojových úkolů podle pokynů. Sebevzdělávací aktivity.

b) Mzdová třída C 2 – pracovník výzkumu:

Charakter práce: Samostatné řešení vědeckých, výzkumných a vývojových úkolů podle definovaných cílů. Publikační a sebevzdělávací aktivity.

c) Mzdová třída C 3 – pracovník vědy a výzkumu:

Charakter práce: Samostatné řešení vědeckých, výzkumných a vývojových úkolů podle definovaných cílů. Publikační a sebevzdělávací aktivity.

d) Mzdová třída C 4 – samostatný pracovník vědy a výzkumu:

Charakter práce: Samostatné tvůrčí řešení vědeckých úkolů v oblasti základního a aplikovaného výzkumu a vývoje. Publikační a sebevzdělávací činnost.

e) Mzdová třída C 5 – vedoucí pracovník vědy a výzkumu:

Charakter práce: Formulování principiálně nových vědeckovýzkumných okruhů. Řešení úkolů základního výzkumu a vývoje a vědeckého bádání s rozhodujícím významem pro rozvoj příslušného vědního oboru. Vedení vědeckovýzkumných týmů. Rozsáhlé publikační a sebevzdělávací aktivity.

SKUPINA D – PEDAGOGIČTÍ PRACOVNÍCI

Do skupiny D jsou zařazeni zaměstnanci na pozicích pedagogických pracovníků. Tito zaměstnanci se věnují pedagogické (tzn. vzdělávací a výchovné činnosti). Skupina D je rozdělena následovně:

a) Mzdová třída D 1 - asistent, lektor:

Charakter práce: Vzdělávací činnost zahrnuje výuku v seminářích, cvičeních a laboratorních cvičeních předmětů všeobecného základu. Ve výjimečných případech přednášky a zkoušení na základě pověření děkanem. Vedení bakalářských prací. Sebevzdělávací aktivity.

b) Mzdová třída D 2 - odborný asistent:

Charakter práce: Vzdělávací činnost zahrnuje výuku v seminářích, cvičeních a laboratorních cvičeních předmětů všeobecného základu a specializace. Přednášky a zkoušení na základě pověření děkanem. Vedení bakalářských a diplomových prací. Publikační a sebevzdělávací aktivity.

c) Mzdová třída D 3 - odborný asistent s vědeckou hodností nebo akademickým titulem:

Charakter práce: Vzdělávací činnost zahrnuje přednášky, zkoušení, výuku v seminářích, cvičeních a laboratorních cvičeních předmětů všeobecného základu a specializace. Vedení bakalářských a diplomových prací. Publikační a sebevzdělávací aktivity.

d) Mzdová třída D 4 - docent:

Charakter práce: Vzdělávací činnost zahrnuje převážně přednášky, zkoušení, výuku v seminářích a cvičeních. Vedení bakalářských, diplomových a disertačních prací. Publikační a sebevzdělávací činnost.

e) Mzdová třída D 5 - profesor:

Pracovní náplň: Vzdělávací činnost zahrnuje převážně přednášky, zkoušení, výuku v seminářích a cvičeních. Vedení bakalářských, diplomových a disertačních prací. Rozsáhlé publikační a sebevzdělávací aktivity.

KVALIFIKAČNÍ PŘEDPOKLADY

SKUPINA A – AKADEMIČTÍ PRACOVNÍCI

<i>pracovní funkce</i>	<i>mzdová třída</i>	<i>kvalifikační předpoklady</i>
<i>asistent, lektor asistent výzkumu</i>	1	<i>magisterský, případně bakalářský studijní program</i>
<i>odborný asistent, pracovník výzkumu</i>	2	<i>magisterský studijní program</i>
<i>odborný asistent s vědeckou hodností nebo akademickým titulem, pracovník vědy a výzkumu</i>	3	<i>CSc., Ph.D., Dr.</i>
<i>docent, samostatný pracovník vědy a výzkumu</i>	4	<i>zpravidla jmenování docentem</i>
<i>profesor, vedoucí pracovník vědy a výzkumu</i>	5	<i>zpravidla jmenování profesorem,</i>

SKUPINA B – ADMINISTRATIVNÍ, TECHNIČTÍ A OBSLUŽNÍ PRACOVNÍCI

<i>mzdová třída</i>	<i>kvalifikační předpoklady</i>
1 – 2	<i>instruktáž, zaučení, základní vzdělání</i>
3 – 6	<i>střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem</i>
5 – 8	<i>střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání</i>
9 – 12	<i>vysokoškolské vzdělání v bakalářském nebo magisterském studijním programu</i>

SKUPINA C – VĚDEČTÍ PRACOVNÍCI

<i>pracovní funkce</i>	<i>mzdová třída</i>	<i>kvalifikační předpoklady</i>
<i>asistent výzkumu</i>	1	<i>magisterský, případně bakalářský studijní program</i>
<i>pracovník výzkumu</i>	2	<i>magisterský studijní program</i>
<i>pracovník vědy a výzkumu</i>	3	<i>CSc., Ph.D., Dr.</i>
<i>samostatný pracovník vědy a výzkumu</i>	4	<i>zpravidla jmenování docentem,</i>
<i>vedoucí pracovník vědy a výzkumu</i>	5	<i>zpravidla jmenování profesorem</i>

SKUPINA D – PEDAGOGIČTÍ PRACOVNÍCI

<i>pracovní funkce</i>	<i>mzdová třída</i>	<i>kvalifikační předpoklady</i>
<i>asistent, lektor</i>	1	<i>magisterský, případně bakalářský studijní program</i>
<i>odborný asistent</i>	2	<i>magisterský studijní program</i>
<i>odborný asistent s vědeckou hodností nebo akademickým titulem</i>	3	<i>CSc., Ph.D., Dr.</i>
<i>docent</i>	4	<i>zpravidla jmenování docentem,</i>
<i>profesor</i>	5	<i>zpravidla jmenování profesorem,</i>

MZDOVÉ TARIFY SKUPINY A až D
TABULKA MZDOVÝCH TARIFŮ SKUPINY A
AKADEMIČTÍ PRACOVNÍCI

Mzdové třídy	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5
Kvalifikace	Lektor Asistent výzkumu	Odborný asistent Pracovník výzkumu	Odborný asistent s vědeckou hodností nebo akademickým titulem Pracovník vědy a výzkumu	Docent Samostatný pracovník vědy a výzkumu	Profesor Vedoucí pracovník vědy a výzkumu
Mzdové rozpětí	13 200 až 24 000	14 600 až 32 000	16 300 až 40 000	20 600 až 50 000	24 100 až 60 000
Skupina prací	6.	7.	7.	8.	8.

Mzdové zařazení zaměstnance skupiny A do mzdové třídy a zápočet praxe přiznaný před účinností tohoto mzdového předpisu zůstává po jeho účinnosti beze změny, pokud není zaměstnavatelem mzdovým výměrem určeno jinak. Přímá návaznost výše mzdového tarifu v tarifní třídě na délku odborné praxe (na započtenou praxi) ve mzdové třídě A1 a A2 je od účinnosti tohoto mzdového předpisu zrušena.

TABULKA MZDOVÝCH TARIFŮ SKUPINY B
ADMINISTRATIVNÍ, TECHNIČTÍ A OBSLUŽNÍ PRACOVNÍCI

Tarifní mzda	počet let započ. praxe	Mzdový stupeň	Mzdové třídy											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Minimální tarify třídy podle stupně	0 až 1	1	8 000	8 000 až 9 000	8 000 až 10 000	8 900 až 11 000	8 900	9 800	10 000	11 100	12 100	13 200	14 600	23 400 až 36 000
	1 až 2	2					9 100	10 100	10 400	11 500	12 600	13 700	15 200	
	2 až 4	3					9 300	10 400	10 800	11 900	13 100	14 200	15 800	
	4 až 6	4					9 500	10 600	11 200	12 300	13 600	14 700	16 300	
	6 až 9	5					9 700	10 800	11 600	12 700	14 100	15 200	16 800	
	9 až 12	6					9 900	11 000	12 000	13 100	14 600	15 700	17 300	
	12 až 15	7					10 100	11 200	12 300	13 500	15 100	16 200	17 800	
	15 až 19	8					10 200	11 400	12 600	13 900	15 500	16 700	18 300	
	19 až 23	9					10 300	11 600	12 900	14 300	15 900	17 200	18 800	
	23 až 27	10					10 400	11 800	13 200	14 700	16 300	17 700	19 300	
	27 až 32	11					10 500	12 000	13 500	15 100	16 700	18 200	19 800	
nad 32	12	10 600	12 200	13 800	15 400	17 100	18 700	20 300						
Maximální tarif třídy							12 000	15 000	18 000	21 000	24 000	28 000	32 000	
Skupina prací			1.	1.	1.	2.	2	3.	3.	4.	5.	6.	7.	8

Mzdové zařazení zaměstnance skupiny B do mzdové třídy a mzdového stupně přiznané před účinností tohoto mzdového předpisu zůstává po účinnosti tohoto mzdového předpisu beze změny, pokud není zaměstnavatelem mzdovým výměrem určeno jinak.

Pokud byl před účinností tohoto mzdového předpisu přiznán mzdový tarif v nižší výši, než je stanoveno tímto mzdovým předpisem, je zaměstnanci ode dne účinnosti tohoto mzdového předpisu mzdový tarif upraven mzdovým výměrem na minimální výši tarifu podle započitatelné praxe v daném mzdovém stupni a mzdové třídě, pokud nebylo zaměstnavatelem určeno jinak.

**TABULKA MZDOVÝCH TARIFŮ SKUPINY C
VĚDEČTÍ PRACOVNÍCI**

<i>Mzdové třídy</i>	<i>C1</i>	<i>C2</i>	<i>C3</i>	<i>C4</i>	<i>C5</i>
<i>Kvalifikace</i>	<i>Asistent výzkumu</i>	<i>Pracovník výzkumu</i>	<i>Pracovník vědy a výzkumu</i>	<i>Samostatný pracovník vědy a výzkumu</i>	<i>Vedoucí pracovník vědy a výzkumu</i>
<i>Mzdové rozpětí</i>	13 200 až 24 000	14 600 až 32 000	16 300 až 40 000	20 600 až 50 000	24 100 až 60 000
<i>Skupina prací</i>	6.	7.	7.	8.	8.

**TABULKA MZDOVÝCH TARIFŮ SKUPINY D
PEDAGOGIČTÍ PRACOVNÍCI**

<i>Mzdové třídy</i>	<i>D1</i>	<i>D2</i>	<i>D3</i>	<i>D4</i>	<i>D5</i>
<i>Kvalifikace</i>	<i>Lektor</i>	<i>Odborný asistent</i>	<i>Odborný asistent s věd. hodností nebo akademickým titulem</i>	<i>Docent</i>	<i>Profesor</i>
<i>Mzdové rozpětí</i>	13 200 až 24 000	14 600 až 32 000	16 300 až 40 000	20 600 až 50 000	24 100 až 60 000
<i>Skupina prací</i>	6.	7.	7.	8.	8.

PŘÍPLATKY ZA VÝKON FUNKCE

Příplatek za výkon funkce náleží vedoucímu zaměstnanci v návaznosti na čl. 8 odst. (2).

<i>stupeň řízení</i>	<i>pracovní funkce</i>	<i>rozpětí příplatku</i>
I.	<i>prorektor, děkan, kvestor</i>	<i>5 000 – 15 000</i>
II.	<i>proděkan, ředitel vysokoškolského ústavu, vedoucí katedry nebo ústavu, ředitel kolejí a menz, ředitel univerzitní knihovny, ředitel centra dalšího vzdělávání</i>	<i>3 500 – 11 000</i>
III.	<i>tajemník fakulty, vedoucí oddělení</i>	<i>2 500 – 7 500</i>
IV.	<i>zaměstnanec, který je v souladu s organizačním uspořádáním oprávněn řídit minimálně 2 zaměstnance, řešitel nebo vedoucí řešitelského týmu, který řídí minimálně 2 zaměstnance</i>	<i>0 – 3 000</i>

