



III.
ÚPLNÉ ZNĚNÍ
VNITŘNÍHO MZDOVÉHO PŘEDPISU
TECHNICKÉ UNIVERZITY V LIBERCI
ze dne 18. prosince 2018

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy registrovalo v souladu s § 36 odst. 2 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), dne 30. června 2016 pod čj. MSMT-23894/2016 Vnitřní mzdový předpis Technické univerzity v Liberci.

Změny Vnitřního mzdového předpisu Technické univerzity v Liberci byly registrovány Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy podle § 36 odst. 2 a 5 zákona o vysokých školách dne 3. ledna 2017 pod čj. MSMT-157/2017, dne 20. prosince 2017 pod čj. MSMT-34702/2017 a dne 18. prosince 2018 pod čj. MSMT-41550/2018.

III.
ÚPLNÉ ZNĚNÍ
VNITŘNÍHO MZDOVÉHO PŘEDPISU
TECHNICKÉ UNIVERZITY V LIBERCI
ze dne 18. prosince 2018

Článek 1
Úvodní ustanovení

- (1) Tento mzdový předpis Technické univerzity v Liberci (dále jen „TUL“) se vydává podle § 17 odst. 1 písm. d) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, (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 „zaměstnanec“).
- (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, případně kvestor podle opatření rektora.
- (2) Rektor, děkani, ředitelé ústavů nebo kvestor stanoví na základě níže uvedených pravidel vlastní kritéria pro stanovení tarifní mzdy, příplatků podle čl. 10 a odměn podle čl. 12 a 13. Kritéria musí být objektivní a obecně aplikovaná na dané součásti.
- (3) V souladu se zákonem, Statutem TUL a organizační strukturou TUL mají pravomoc podávat návrhy ke mzdovým záležitostem tyto vybraní vedoucí zaměstnanci:
 - a) proreктоři,
 - b) proděkani,
 - 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).
- (4) Nastavení motivačního systému podle tohoto vnitřního předpisu, příp. interních pravidel součástí, a v souladu s podmínkami poskytovatele finančních prostředků včetně realizace motivačního systému a hodnocení výsledků práce na daném projektu je v kompetenci řešitele projektu.
- (5) Oběh personálních a mzdových dokladů je upraven v organizační směrnici kvestora O oběhu účetních dokladů a dokladů s nimi souvisejících.
- (6) Zaměstnanec musí být navrhovatelem se mzdovými úpravami písemně seznámen nejpozději pět dnů před jejich účinností včetně částky a období, kterého se mzdová úprava týká. Mzdovou úpravou se rozumí:
- a) změna tarifu,
 - b) přiznání, změna, odebrání mzdového příplatku podle čl. 10.
- (7) Pokud je mzdový příplatek vázán na průběžné hodnocení zaměstnance a jeho pracovní výsledky, musí být zaměstnanec navrhovatelem písemně seznámen s jeho přiznáním, změnou nebo odebráním nejpozději poslední den kalendářního měsíce, ve kterém má být mzdový příplatek zúčtován.
- (8) S výplatou odměn podle čl. 12 a 13 musí být zaměstnanec navrhovatelem seznámen nejpozději poslední den kalendářního měsíce, ve kterém má být odměna zúčtována.

Článek 4 Mzda

- (1) Za vykonanou práci je zaměstnanci poskytována mzda v souladu se zákoníkem práce.¹⁾
- (2) Mzdou se rozumí peněžitá 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 plné výše týdenní pracovní doby (40 hod. týdně) za příslušný měsíc nesmí být nižší než minimální a zaručená mzda stanovená zvláštními právními předpisy.³⁾
- (4) Mzda zaměstnance se stanoví podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce s přihlédnutím k obtížnosti pracovních podmínek, dále podle pracovní výkonnosti zaměstnance a jeho pracovních výsledků.
- (5) Zvolená kritéria pro odměňování musí být objektivní a obecně aplikovaná.

Článek 5 Odměna z dohod uzavřených mimo pracovní poměr

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 Skupiny pracovních činností a mzdové třídy

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

<i>Skupina</i>	<i>Zaměstnanec podle druhu činnosti</i>	<i>Mzdová třída</i>
A	<i>Akademický pracovník</i>	1 – 5
B	<i>Administrativní pracovník</i> <i>Technický pracovník</i> <i>Obslužný pracovník</i>	1 – 12
C	<i>Vědecký pracovník</i>	1 – 4

¹⁾ § 109 odst. 1 zákoníku práce.

²⁾ § 109 odst. 2 zákoníku práce.

³⁾ § 111 a 112 zákoníku práce.

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

- (2) Akademickým pracovníkem podle § 70 odst. 1 a 2 zákona je zaměstnanec zařazený ve skupině A. S akademickým pracovníkem lze sjednat pouze pracovní poměr, a to na součásti TUL, která má alespoň jeden akreditovaný studijní program podle § 44 a následujících ustanovení zákona.
- (3) V případě sjednání více pracovních poměrů pro skupiny pracovních činností A a C s tímž zaměstnancem, nesmí celková souhrnná pracovní doba zaměstnance na TUL přesáhnout 100 % stanovené týdenní pracovní doby, tj. 40 hodin týdně. Sjednání takových souběžných pracovních poměrů pro skupinu pracovních činností A a C na téže součásti TUL není přípustné.
- (4) S výjimkou případu uvedeného v odstavci 3, v případě sjednání pracovního vztahu či jeho změny se zaměstnancem, nesmí týdenní pracovní doba téhož zaměstnance ze všech pracovních vztahů k TUL, tzn. sjednaných na základě pracovních smluv i dohod uzavřených mimo pracovní poměr, přesáhnout 120 % (1,2) stanovené týdenní pracovní doby, tj. 48 hodin týdně. V případě, že zaměstnanec pracuje na projektu, který má v zadávacích podmínkách stanoven limit nižší, než je uvedený v předchozí větě, je povinen takový nižší limit dodržet.
- (5) Pracovní vztahy s pracovní dobou menší než 20 % stanovené týdenní pracovní doby mohou být na TUL uzavírány pouze formou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, s výjimkou pracovních poměrů akademických pracovníků studijních programů zdravotnického zaměření podle přílohy nařízení vlády č. 274/2016 Sb., o standardech pro akreditace ve vysokém školství.
- (6) Mzdové třídy jsou stanoveny rozpětím mzdových tarifů a uvedeny v Příloze č. 3 s názvem Mzdové tarify skupiny A až C.

Článek 7

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 druhu a charakteru vykonávané práce podle jednotlivých skupin prací (Příloha č. 1 s názvem Katalog prací pro zaměstnance) a specifikace kvalifikačních předpokladů (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.
Podpůrným prostředkem při zařazování vykonávaného druhu práce u zaměstnavatele je také katalog prací podle platného nařízení vlády, případně jiný vhodný katalog prací, který obsahuje činnosti hodnocené práce včetně katalogu TUL.
- (2) Zaměstnanec skupiny A a C je zařazen do příslušné mzdové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a na základě kvalifikačních předpokladů. Nesplnění kvalifikačních předpokladů nelze nahradit délkou odborné praxe.
- (3) Zaměstnanec skupiny B je zařazen do mzdové třídy podle druhu práce a na základě jejího charakteru. Každá mzdová třída má definovány kvalifikační předpoklady, které vychází z požadovaného dosaženého vzdělání, příp. získané odborné praxe, která vzdělání může v požadovaném rozsahu nahradit. V případě, že zaměstnanec kvalifikační předpoklady nesplňuje, je zařazen do nižší mzdové třídy, která odpovídá jeho vzdělání, případně odborné praxi do doby, kdy jeden z kvalifikačních předpokladů splní.
- (4) Zaměstnanec skupiny B, který nesplňuje kvalifikační předpoklady příslušné mzdové třídy, je možné zařadit do této mzdové třídy pouze na základě rozhodnutí děkana, ředitele vysokoškolského ústavu, rektora nebo kvestora, 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.
- (5) Mzdu prorektorů, kvestora, děkanů a ředitelů vysokoškolských ústavů stanovuje rektor.

Článek 8

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 stanoveny v Příloze č. 3 s názvem Mzdové tarify skupiny A až C.

⁴⁾ § 80 zákoníku práce.

- (3) Zaměstnanci je stanoven mzdový tarif v příslušné mzdové třídě podle Přílohy č. 3 s názvem Mzdové tarify skupiny A až C mzdovým výměrem. Zaměstnanci mohou být vyplaceny další složky mzdy uvedené v čl. 9 až 15.
- (4) Mzdový tarif je zaměstnavatelem určen na základě kvalifikačních předpokladů zaměstnance (vzdělání, odborná praxe), charakteru vykonávané práce, dále pracovních výsledků a přístupu k vykonávané práci, případně odborné praxe.
- (5) Zaměstnavatel může v případě změny podmínek, za kterých byl mzdový tarif určen (jde zejména o změnu charakteru nebo rozsahu vykonávaných činností v rámci stejné mzdové třídy, přeřazení zaměstnance do jiné mzdové třídy, změnu v pracovních výsledcích zaměstnance, vývoje v daném oboru) jednostranně změnit, to znamená stanovit jinou tarifní mzdu zaměstnance. Snížení tarifní mzdy může být také provedeno z důvodu nepříznivé ekonomické situace pracoviště nebo součásti. Změna tarifní mzdy musí být písemně zdůvodněna.
- (6) Měsíční tarifní mzda není v důsledku svátku krácena; to znamená, že je poskytována bez ohledu na počet pracovních dnů připadajících na kalendářní měsíc včetně případných svátků, které na tyto dny připadnou, byť zaměstnanec ve dne svátku nepracuje.

Článek 9

Zákonné mzdové příplatky

- (1) Zaměstnanci mají nárok v návaznosti na stanovené pracovní podmínky na tyto mzdové příplatky:
 - a) příplatek za práci přesčas,
 - b) příplatek za práci ve svátek,
 - c) příplatek za práci v sobotu a v neděli,
 - d) příplatek za noční práci,
 - e) příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí.
- (2) Příplatky podle písmen a), b) a d) jsou poskytovány zaměstnancům skupiny A a C pouze ve výjimečných, vedoucím zaměstnancem předem nařízených nebo schválených, případech.
- (3) 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.
- (4) Za dobu práce přesčas⁶⁾ přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok, (dále jen „dosažená mzda“) a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku ve všední den a příplatek ve výši 50 % průměrného výdělku ve dnech nepřetržitého odpočinku a 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 první.
- (5) Za dobu práce ve svátek⁷⁾ přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši 100 % průměrného výdělku místo náhradního volna.
- (6) Zaměstnanci přísluší za dobu práce v sobotu nebo v neděli⁸⁾ příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku.
- (7) Za noční práci⁹⁾ se považuje práce konaná v době mezi 22. a 6. hodinou. Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 20 % průměrného výdělku.
- (8) Zaměstnanci, který pracuje ve ztíženém pracovním prostředí, náleží příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí¹⁰⁾ ve výši 10 % z minimální mzdy.

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

⁶⁾ § 114 zákoníku práce.

⁷⁾ § 115 zákoníku práce.

⁸⁾ § 118 zákoníku práce.

⁹⁾ § 78 odst. 1 písm. j), 116 zákoníku práce.

¹⁰⁾ § 117 zákoníku práce.

Článek 10 **Fakultativní mzdové příplatky**

- (1) Zaměstnancům je možné přiznat tyto mzdové příplatky jako osobní ohodnocení:
 - a) základní osobní příplatek
 - b) osobní příplatek,
 - c) projektový příplatek,
 - d) výkonnostní příplatek,
- a zaměstnanci mají nárok při splnění níže uvedených podmínek na tyto další příplatky:
 - a) příplatek za vedení a výkon funkce,
 - b) příplatek za zastupování,
 - c) příplatek za směnnost.
- (2) Fakultativní mzdové příplatky jsou vázány na odpracovanou měsíční pracovní dobu. V případě neodpracování stanovené měsíční pracovní doby jsou v odpovídajícím poměru kráceny o neodpracovanou pracovní dobu daného měsíce.
- (3) Základní osobní příplatek je vyjádřením celkového hodnocení zaměstnance ve vztahu k vykonávané práci; to znamená, že zahrnuje zejména souhrnné zhodnocení pracovních výsledků, dlouhodobý přístup k práci zaměstnance a osobní kvality zaměstnance ovlivňující pracovní výkon. Základní osobní příplatek má charakter fixního příplatku, je uveden na mzdovém výměru zaměstnance a může být přiznán minimálně na období 1 roku a maximálně ve výši stanoveného tarifu zaměstnance.
- (4) Základní osobní příplatek lze nejdříve přiznat po 3 měsících od vzniku pracovního poměru. Základní osobní příplatek lze výjimečně přiznat zaměstnanci již od data nástupu do práce, a to v případě opakovaného pracovního poměru, pokud je pracovní poměr uzavřen do 1 roku od předchozího ukončení.
- (5) Při změně stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance je adekvátním způsobem upravena také výše základního osobního příplatku.
- (6) Základní osobní příplatek v rámci daného pracovního poměru může být přiznán pouze jeden.
- (7) Osobní příplatek může být přiznán jako ohodnocení:
 - a) odbornosti nebo specializace zaměstnance,
 - b) publikační činnosti,
 - c) výuky v cizím jazyce,
 - d) metodického vedení,
 - e) mentorské činnosti,
 - f) přípravy odborných témat do projektových výzev,
 - g) jiných činností vykonávaných nad rámec běžné činnosti zaměstnance, které nejsou zahrnuty v celkovém hodnocení zaměstnance, to znamená, že nejsou součástí základního osobního příplatku.
- (8) Osobní příplatek lze přiznat od vzniku pracovního poměru, jeho výše není omezena. Příplatek osobní není uveden na mzdovém výměru zaměstnance. Z každého zdroje může být přiznán pouze jeden osobní příplatek.
- (9) Projektový příplatek může být přiznán jako ohodnocení:
 - a) výsledků práce na daném projektu nebo zakázce,
 - b) přínosu zaměstnance pro úspěšné řešení projektu nebo jeho role v řešitelském týmu,
 - c) ohodnocení odbornosti nebo specializace zaměstnance pro daný projekt nebo zakázku.
- (10) Projektový příplatek lze přiznat od začátku působení zaměstnance na řešení projektu, jeho výše není omezena. Projektový příplatek není uveden na mzdovém výměru. Z každého projektu může být přiznán pouze jeden projektový příplatek.

- (11) Výkonnostní příplatek ve formě měsíční motivační složky mzdy pro pracoviště menzy je vázán na počet prodaných jídel v daném měsíci a stanoven ve vazbě na podíl zaměstnance na pracovním výsledku tohoto provozu. Výkonnostní příplatek není uveden na mzdovém výměru.
- (12) Osobní ohodnocení náleží zaměstnanci za podmínek, za kterých bylo přiznáno.
- (13) Osobní ohodnocení je možné zaměstnanci změnit nebo odebrat v návaznosti na změnu kritérií, za kterých bylo přiznáno.
- (14) Osobní ohodnocení podle čl. 10 odst. 1 písm. a) b) a d) je možné zaměstnanci změnit nebo odebrat z důvodu nepříznivé ekonomické situace pracoviště nebo součásti.
- (15) Každý příplatek musí být zdůvodněn, zdrojově a časově vymezen.
- (16) Příplatek za vedení a výkon funkce přísluší zaměstnancům uvedeným v Příloze č. 4 s názvem Příplatky za vedení a výkon funkce. Výše příplatku za vedení a výkon funkce je stanovena rektorem, děkanem, ředitelem vysokoškolského ústavu nebo kvestorem v souladu s Přílohou č. 4 s názvem Příplatky za vedení a výkon funkce.
- (17) Zaměstnancům, kteří nastoupí k výkonu funkce v průběhu měsíce nebo řídící práci vykonávali jen část měsíce, náleží poměrná část přiznaného příplatku.
- (18) Příplatek za vedení a výkon funkce náleží za každou vykonávanou funkci nebo vedoucí pracovní pozici u zaměstnavatele.
- (19) Příplatek za vedení a výkon funkce je uveden na mzdovém výměru.
- (20) 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) nebo za zastupování jiného zaměstnance v době jeho souvislé nepřítomnosti. Plánovaná doba nepřítomnosti zastupovaného musí být minimálně v délce 1 měsíce.
- (21) Příplatek za zastupování zaměstnance náleží zaměstnanci od prvního dne zastupování, a to přiměřeně k rozsahu zastupování a mzdovému zařazení zastupovaného. Příplatky lze rozdělit mezi více zastupujících v poměru k rozsahu zastupování. Minimální výše tohoto příplatku je 20 % tarifu zastupujícího za každý měsíc zastupování.
- (22) Zaměstnanci, který pracuje ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu jsou poskytovány zvláštní příplatky za směnný provoz:

<i>Provoz</i>	<i>výše příplatku v Kč měsíčně</i>
<i>Dvousměnný</i>	250
<i>třisměnný provoz</i>	300
<i>nepřetržitý provoz</i>	400

Příplatek zaměstnanci náleží od zařazení zaměstnance do směnného provozu do ukončení činnosti ve směnném provozu.

Článek 11 Odměna za pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost je konána zásadně mimo pracoviště¹¹⁾. Za hodinu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku¹²⁾.

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

¹²⁾ § 140 zákoníku práce.

Článek 12 **Odměny za výkon práce**

- (1) Zaměstnancům TUL mohou být v souvislosti s výkonem jejich práce poskytovány tyto druhy odměn:
 - a) Výkonnostní odměna vázaná na splnění stanoveného úkolu ve stanoveném čase.
 - 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, případně splnění mimořádného pracovního úkolu nad rámec běžných pracovních povinností zaměstnance.
 - d) Odměna za duševní vlastnictví, která může být zaměstnanci vyplacena za vytvoření autorského díla (zejména za skripta, sborník, článek, výstavu, databáze) v rámci pracovního poměru zaměstnance, za podnikový vynález nebo nechráněné duševní vlastnictví.
 - e) Odměna původci podnikového vynálezu, na nějž zaměstnavatel uplatnil právo na výsledek; to znamená přiměřená odměna původci podnikového vynálezu podle směrnice rektora o ochraně duševního vlastnictví na TUL a o komercializaci výsledků vědy a výzkumu.
- (2) Období, za které je odměna za výkon práce vyplacena, je stanoveno na základě hodnoceného období.
- (3) Odměna za výkon práce je stanovena vzhledem k dosaženým pracovním výsledkům, pokud není její výpočet v další vnitřní normě upraven jinak.
- (4) Každá odměna za výkon práce musí být zdůvodněna a zdrojově vymezena.

Článek 13 **Odměny v souvislosti se zaměstnáním**

- (1) Zaměstnancům TUL mohou být v souvislosti se zaměstnáním vyplaceny tyto odměny:
 - a) Odměna za užití autorského díla vytvořeného zaměstnancem v rámci pracovního poměru; to znamená dodatečná odměna, jestliže se mzda nebo jiná odměna vyplacená autorovi dostane do zjevného nepoměru k zisku z využití práv k zaměstnaneckému dílu podle směrnice rektora o ochraně duševního vlastnictví na Technické univerzitě v Liberci a o komercializaci výsledků vědy a výzkumu.
 - b) Odměna z komercializace podnikového vynálezu vytvořeného zaměstnancem v rámci pracovního poměru; to znamená dodatečná odměna jako důsledek zjevného nepoměru již vyplacené odměny s přínosem dosaženým komerčním využitím výsledku zaměstnance podle směrnice rektora o ochraně duševního vlastnictví na Technické univerzitě v Liberci a o komercializaci výsledků vědy a výzkumu.
 - c) Odměna za poskytnutí pomoci při předcházení požárů, nebo živelných událostí, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků, dále při mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život nebo majetek.
 - d) Odměna související s trváním zaměstnání věrnostního nebo stabilizačního charakteru dle rozhodnutí zaměstnavatele.
- (2) Odměny vyplacené v souvislosti se zaměstnáním nejsou započítávány do výpočtu průměrného výdělku zaměstnance.
- (3) Výše odměny vyplacené v souvislosti se zaměstnáním není omezena, pokud není její výpočet v další vnitřní normě upraven jinak.
- (4) Každá odměna musí být zdůvodněna a zdrojově vymezena.

Článek 14 **Mzda při čerpání tvůrčího volna**

- (1) Akademickému pracovníkovi může být děkanem, ředitelem vysokoškolského ústavu nebo rektorem poskytnuto tvůrčí volno¹³⁾.
- (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.

¹³⁾ § 76 zákona.

Článek 15 Odstupné

Při rozvázání pracovního poměru náleží zaměstnanci odstupné stanovené zákoníkem práce¹⁴⁾.

Článek 16 Závěrečná a přechodná 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 dohody se zaměstnavatelem je mzda zaměstnance 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 a kolektivní smlouvou uzavřenou s Odborovou základní organizací při TUL.
- (5) Personální oddělení a mzdová účtárna 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 C,
 - d) Příloha č. 4 - Příplatky za vedení a výkon funkce.
- (8) Zrušuje se Vnitřní mzdový předpis TUL registrovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dne 4. května 2015 pod čj. MSMT-10949/2015.
- (9) Změny názvů pracovních funkcí v přílohách č. 1 a 2 pro skupiny pracovních činností A a C nemají vliv na sjednaný druh práce a výši mzdy v pracovních smlouvách uzavřených do dne nabytí účinnosti změny tohoto mzdového předpisu.
- (10) Ke dni nabytí účinnosti změny tohoto mzdového předpisu se ruší skupina pracovních činností D. Na pracovní poměry zaměstnanců zařazených ve skupině D a uzavřených před nabytím účinnosti změny tohoto mzdového předpisu se ve věcech skupiny D použije mzdový předpis účinný ve znění do 31. prosince 2018. S účinností k 31. březnu 2019 se ruší všechny pracovní pozice zaměstnanců zařazených ve skupině D. V souvislosti s touto organizační změnou se stanoví následující:
 - a) Ode dne účinnosti změny tohoto mzdového předpisu nebudou uzavírány nové ani prodlužovány stávající pracovní poměry se zaměstnanci pro výkon skupiny pracovních činností D.
 - b) Pracovní poměry zaměstnanců zařazených do skupiny D a uzavřené před účinností změny tohoto mzdového předpisu na dobu určitou trvající nejpozději do 31. března 2019 skončí nejpozději uplynutím sjednané doby.
 - c) Pracovní poměry zaměstnanců zařazených do skupiny D a uzavřené před účinností změny tohoto mzdového předpisu na dobu neurčitou nebo na dobu určitou trvající déle než do 31. 3. 2019 budou ukončeny k 31. 3. 2019 výpovědí dle § 52 písm. c) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, nedohodnou-li se zaměstnanec a zaměstnavatel na změně obsahu pracovněprávního vztahu.
- (11) Pracovní poměry s pracovní dobou menší než 20 % stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou pracovních poměrů akademických pracovníků studijních programů zdravotnického zaměření podle přílohy nařízení vlády č. 274/2016 Sb., o standardech pro akreditace ve vysokém školství, uzavřené před účinností změny tohoto

¹⁴⁾ § 52 písm. a) až d) a § 67 zákoníku práce.

mzdového předpisu budou ukončeny k 31. 3. 2019 výpovědí dle § 52 písm. c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, nedohodnou-li se zaměstnanec a zaměstnavatel na změně obsahu pracovněprávního vztahu.

- (12) Tento mzdový předpis byl schválen podle § 9 odst. 1 písm. b) zákona Akademickým senátem TUL dne 14. 6. 2016.
- (13) Tento mzdový předpis nabývá platnosti podle § 36 odst. 4 zákona dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.
- (14) Tento mzdový předpis nabývá účinnosti první kalendářní den měsíce následujícího po měsíci, kdy byl registrován Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

Změny Vnitřního mzdového předpisu Technické univerzity v Liberci byly schváleny podle § 9 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona o vysokých školách Akademickým senátem Technické univerzity v Liberci dne 13. prosince 2016, dne 10. října 2017 a dne 27. listopadu 2018.

Změny Vnitřního mzdového předpisu Technické univerzity v Liberci nabývají platnosti podle § 36 odst. 4 zákona o vysokých školách dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

Změny Vnitřního mzdového předpisu Technické univerzity v Liberci zaregistrované Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dne 3. ledna 2017 pod čj. MSMT-157/2017 nabývají účinnosti dnem registrace, změny zaregistrované Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dne 20. prosince 2017 pod čj. MSMT-34702/2017 (změny č. 2) nabývají účinnosti dnem 1. ledna 2018 a změny zaregistrované Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dne 18. prosince 2018 pod čj. MSMT-41550/2018 (změny č. 3) nabývají účinnosti dnem 1. ledna 2019.

doc. RNDr. Miroslav Brzezina, CSc., v. r.

rektor

KATALOG PRACÍ PRO ZAMĚSTNANCE

Pracovní činnosti vykonávané na TUL jsou rozděleny do tří skupin (čl. 6).

SKUPINA A - AKADEMIČTÍ PRACOVNÍCI:

Do skupiny A jsou zařazeni zaměstnanci na pracovních místech akademických pracovníků podle § 70 zákona. Tito zaměstnanci se věnují současně pedagogické i vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké nebo další tvůrčí činnosti. Činnosti v rámci celoživotního vzdělávání a činnosti v rámci doplňkové činnosti nejsou zahrnuty do standardního charakteru práce akademického pracovníka. Skupina A je rozdělena takto:

a) Mzdová třída A1 - lektor:

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 A2 - asistent:

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 A3 - odborný asistent:

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 A4 - docent:

Charakter práce: 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 A5 - profesor:

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.

SKUPINA B – ADMINISTRATIVNÍ, TECHNIČTÍ A OBSLUŽNÍ PRACOVNÍCI

Do skupiny B jsou zařazeni zaměstnanci na pracovních místech administrativních, technických a obslužných pracovníků. Název pracovního místa a druh a charakter 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 nespecifikovanými 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 nespecifikovanými 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 pracovních místech vědeckých pracovníků. Tito zaměstnanci se věnují vědecké, výzkumné, vývojové, inovační, umělecké nebo další tvůrčí činnosti. Činnosti v rámci celoživotního vzdělávání a činnosti v rámci doplňkové činnosti nejsou zahrnuty do standardního charakteru práce vědeckého pracovníka. Skupina C je rozdělena takto:

a) Mzdová třída C1 – pracovník výzkumu:

Charakter práce: Podíl na řešení výzkumných a vývojových úkolů nebo samostatné provádění výzkumných a vývojových prací se zadanými vstupy a vymezenými výstupy podle pokynů pověřené osoby. Publikační a sebevzdělávací aktivity.

b) Mzdová třída C2 – pracovník vědy a výzkumu:

Charakter práce: Tvůrčí řešení výzkumných a vývojových prací při řešení úkolů zásadního významu pro rozvoj odvětví nebo vědního oboru. Řešení komplexu úkolů s neurčitě zadanými vstupy a neurčitě vymezenými výstupy a složitými vazbami na ostatní vědní obory, vyžadující vysoký stupeň zobecnění jevů. Publikační a sebevzdělávací aktivity.

c) Mzdová třída C3 – samostatný pracovník vědy a výzkumu:

Charakter práce: Samostatné tvůrčí řešení úkolů základního výzkumu a vývoje s podstatným významem pro rozvoj příslušného vědního oboru; tvůrčí koordinace náročných celostátních nebo mezinárodních projektů, vědeckých úkolů v oblasti základního a aplikovaného výzkumu a vývoje. Řešení principiálně nových vědecko-výzkumných okruhů s rámcově neurčitě vymezenými vstupy a nespécifikovanými výstupy, s dopady do širokého okruhu lidské činnosti, vyžadující velmi vysoký stupeň zobecnění jevů. Publikační a sebevzdělávací činnost.

d) Mzdová třída C4 – vedoucí pracovník vědy a výzkumu:

Charakter práce: Tvůrčí práce zahrnující sledování rozhodujících trendů vývoje vědy a výzkumu, tvůrčí aplikace výsledků vědy, vytváření podmínek pro rozvoj příslušného vědního oboru v kontextu plánů vědeckovýzkumné činnosti pracoviště či organizace. Formulování principiálně nových vědeckovýzkumných okruhů. Řešení úkolů základního výzkumu a vývoje a vědeckého bádání s rozhodujícím významem pro rozvoj příslušného vědního oboru. Tvůrčí koordinace vědeckých projektů, vedení vědeckovýzkumných týmů, organizace prací a aktivní účast na řešení vědecko-výzkumných úkolů vyplývajících z plánů vědeckovýzkumné činnosti pracoviště. Rozsáhlé publikační a sebevzdělávací aktivity.

KVALIFIKAČNÍ PŘEDPOKLADY

SKUPINA A – AKADEMIČTÍ PRACOVNÍCI

<i>pracovní funkce</i>	<i>mzdová třída</i>	<i>kvalifikační předpoklady</i>
<i>A1 lektor</i>	1	<i>magisterský, případně bakalářský studijní program</i>
<i>A2 asistent</i>	2	<i>magisterský studijní program a studium v doktorském studijním programu</i>
<i>A3 odborný asistent</i>	3	<i>C.Sc., Ph.D., Dr.</i>
<i>A4 docent</i>	4	<i>jmenování docentem</i>
<i>A5 profesor</i>	5	<i>jmenování profesorem</i>

SKUPINA B – ADMINISTRATIVNÍ, TECHNIČTÍ A OBSLUŽNÍ PRACOVNÍCI

<i>mzdová třída</i>	<i>kvalifikační předpoklady</i>	
	<i>požadované ukončené vzdělání pro mzdovou třídu</i>	<i>odborná praxe nahrazující požadované ukončené vzdělání</i>
1	<i>instruktáž, zručení, základní vzdělání</i>	---
2	<i>instruktáž, zručení, základní vzdělání</i>	---
3	<i>instruktáž, zručení, základní vzdělání</i>	---
4	<i>střední vzdělání střední vzdělání s výučním listem v oboru</i>	<i>2 roky + ukončené základní vzdělání</i>
5	<i>střední vzdělání střední vzdělání s výučním listem v oboru + příp. odborná zkouška</i>	<i>3 roky + ukončené základní vzdělání</i>
6	<i>střední vzdělání s výučním listem v oboru + příp. odborná zkouška střední vzdělání s maturitní zkouškou</i>	<i>3 roky + střední vzdělání nebo střední vzdělání s výučním listem</i>
7	<i>střední vzdělání s maturitní zkouškou střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou</i>	<i>4 roky + střední vzdělání nebo střední vzdělání s výučním listem</i>
8	<i>střední vzdělání s maturitní zkouškou střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou</i>	<i>4 roky + střední vzdělání nebo střední vzdělání s výučním listem</i>
9	<i>střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou vyšší odborné vzdělání vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu</i>	<i>5 roků + střední vzdělání nebo střední vzdělání s výučním listem</i>
10	<i>vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu</i>	<i>5 roků + střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou</i>
11	<i>vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu</i>	<i>6 roků + střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou</i>
12	<i>vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu</i>	<i>10 roků + střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou, střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání, příp. vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu</i>

Středním odborným vzděláním s maturitní zkouškou se rozumí vzdělání zakončené na odborné škole odpovídajícího směru vykonávané práci. Střední vzdělání s výučním listem se požaduje v oboru odpovídajícím vykonávané práci. Vyučení v jiném nebo příbuzném oboru lze uznat, jsou-li znalosti získané takovým studiem využitelné pro výkon dané práce. Odbornou zkouškou se rozumí úspěšné složení závěrečné zkoušky po absolvování příslušného odborného kurzu.

Odbornou praxí se rozumí praxe v oboru požadované práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce. Posouzení odborné praxe je zcela v kompetenci zaměstnavatele.

Pokud je zvláštním právním předpisem stanoven další požadavek pro výkon sjednané práce, jsou výše uvedené kvalifikační předpoklady automaticky rozšířeny o tento požadavek.

SKUPINA C – VĚDEČTÍ PRACOVNÍCI

<i>pracovní funkce</i>	<i>mzdová třída</i>	<i>klasifikace výzkumných pracovníků dle mezinárodní sítě Euraxess</i>	<i>kvalifikační předpoklady</i>
<i>C1 pracovník výzkumu</i>	1	R1	<i>Magisterský studijní program Schopnost provádět výzkum pod dohledem, produkovat výsledky pod odborným dohledem; schopnost kritické analýzy, hodnocení, syntézy a sdílení výsledků výzkumu výzkumným kolegům.</i>
<i>C2 pracovník vědy a výzkumu</i>	2	R2	<i>CSc., Ph.D., Dr. Schopnost koncipovat, navrhnout a realizovat výzkumný projekt s výsledky v oblasti původního výzkumu; mezinárodně oponované publikace nebo patenty. Schopnost kritické analýzy, hodnocení a syntézy nových a složitých myšlenek, řídit vlastní kariéru a postup a definovat realistické a dosažitelné cíle v oblasti vlastního rozvoje.</i>
<i>C3 samostatný pracovník vědy a výzkumu</i>	3	R3	<i>CSc., Ph.D., Dr. Uznání odbornou komunitou založené na excelentním výzkumu ve své oblasti; schopnost identifikovat problémy v oblasti výzkumu a příležitosti v oblasti svých odborných znalostí; schopnost tvorby vhodných výzkumných metodik a přístupů. Schopnost vést nezávislý výzkum jako vedoucí pracovník při realizaci společných výzkumných projektů ve spolupráci s kolegy a partnery projektu.</i>
<i>C4 vedoucí pracovník vědy a výzkumu</i>	4	R4	<i>CSc., Ph.D., Dr. Schopnost kritického úsudku při identifikaci a provádění výzkumných činností a rozpoznat širší dopad a důsledky aplikace svého výzkumu; významný příspěvek k výzkumu (průlomová řešení) případně schopnost rozvíjet více oblastí, vypracovat strategickou vizi o budoucnosti oblasti výzkumu; autorství významných publikací, organizace seminářů a konferencí.</i>

MZDOVÉ TARIFY SKUPINY A až C

**TABULKA MZDOVÝCH TARIFŮ SKUPINY A
AKADEMIČTÍ PRACOVNÍCI**

<i>Mzdové třídy</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Kvalifikace</i>	<i>A1 Lektor</i>	<i>A2 Asistent</i>	<i>A3 Odborný asistent</i>	<i>A4 Docent</i>	<i>A5 Profesor</i>
<i>Mzdové rozpětí</i>	22.500 až 29.000	24.000 až 33.000	27.000 až 40.000	32.000 až 50.000	37.000 až 60.000
<i>Skupina prací</i>	6.	6.	7.	8.	8.

Pokud byl před účinností této přílohy přiznán mzdový tarif v nižší výši, než je stanoveno touto přílohou, je zaměstnanci ode dne účinnosti této přílohy mzdový tarif upraven mzdovým výměrem na minimální výši tarifu v dané mzdové třídě. Toto se týká také mzdových tarifů skupiny C.

**TABULKA MZDOVÝCH TARIFŮ SKUPINY B
ADMINISTRATIVNÍ, TECHNIČTÍ A OBSLUŽNÍ PRACOVNÍCI**

<i>Tarifní mzda</i>	<i>Mzdové třídy</i>											
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>
<i>Mzdové rozpětí</i>	13.350	13.350	13.350	14.740	14.740	16.280	16.280	17.970	19.850	21.900	24.180	26.700
	13.900	14.200	14.500	15.500	16.500	18.000	20.000	23.000	27.000	31.000	35.000	39.000
<i>Skupina prací</i>	1.	1.	1.	2.	2.	3.	3.	4.	5.	6.	7.	8.

Pokud byl před účinností této přílohy přiznán mzdový tarif v nižší výši, než je stanoveno touto přílohou, je zaměstnanci ode dne účinnosti této přílohy mzdový tarif upraven mzdovým výměrem na minimální výši tarifu v dané mzdové třídě.

**TABULKA MZDOVÝCH TARIFŮ SKUPINY C
VĚDEČTÍ PRACOVNÍCI**

<i>Mzdové třídy</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<i>Kvalifikace</i>	<i>C1 Pracovník výzkumu</i>	<i>C2 Pracovník vědy a výzkumu</i>	<i>C3 Samostatný pracovník vědy a výzkumu</i>	<i>C4 Vedoucí pracovník vědy a výzkumu</i>
<i>Mzdové rozpětí</i>	24.000 až 33.000	27.000 až 40.000	32.000 až 50.000	37.000 až 60.000
<i>Skupina prací</i>	6.	7.	8.	8.

PŘÍPLATKY ZA VEDENÍ A VÝKON FUNKCE

Příplatek za vedení náleží vedoucímu zaměstnanci v návaznosti na čl. 10 odst. (16).

<i>stupeň řízení</i>	<i>pracovní funkce</i>	<i>rozpětí příplatku v Kč</i>
I.	<i>prorektor, děkan, ředitel vysokoškolského ústavu, kvestor</i>	9.000 – 15.000
II.	<i>proděkan, vedoucí katedry, ústavu nebo oddělení vysokoškolského ústavu, ředitel kolejí a menz, ředitel univerzitní knihovny, ředitel centra dalšího vzdělávání</i>	7.000 – 11.000
III.	<i>tajemník fakulty, tajemník ústavu, vedoucí oddělení</i>	5.000 – 7.500
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>	0 – 3.000