

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 3. května 2007 pod čj. 12 355/2007-30 Vnitřní mzdový předpis Univerzity Pardubice.

Změny Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Pardubice byly registrovány Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy podle § 36 odst. 2 a 5 zákona o vysokých školách dne 29. dubna 2008 pod čj. 8 576/2008-3, dne 30. dubna 2010 pod čj. 10 459/2010-30, dne 25. ledna 2013 pod čj. MSMT-3 676/2013-30, dne 9. prosince 2015 pod čj. MSMT-46069/2015, dne 20. prosince 2016 pod čj. MSMT-38440/2016 a dne 11. prosince 2017 pod čj. MSMT-33097/2017.

VI. ÚPLNÉ ZNĚNÍ VNITŘNÍHO MZDOVÉHO PŘEDPISU UNIVERZITY PARDUBICE ZE DNE 11. PROSINCE 2017

Článek 1 Úvodní ustanovení

(1) Vnitřní mzdový předpis Univerzity Pardubice (dále „vnitřní mzdový předpis“) je vnitřním předpisem Univerzity Pardubice (dále jen „univerzita“) 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), ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon“).

(2) Vnitřní mzdový předpis stanoví jednotný postup při poskytování mzdy, odměny z dohody a odměny za pracovní pohotovost, v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákoník práce“).

Článek 2 Rozsah platnosti

(1) Vnitřní mzdový předpis se vztahuje na poskytování mzdy, odměny z dohody a odměny za pracovní pohotovost zaměstnancům univerzity (dále jen „zaměstnanec“). Vnitřní mzdový předpis se nevztahuje na zaměstnance, se kterými rektor sjedná smluvní mzdu.

(2) Rektor sjednává smluvní mzdu s prorektory, kvestorem, děkany a řediteli vysokoškolských ústavů. S dalšími zaměstnanci může rektor sjednat smluvní mzdu na návrh děkana, ředitele vysokoškolského ústavu nebo kvestora. Smluvní mzda se sjednává smlouvou o mzdě.

(3) Tímto vnitřním mzdovým předpisem se řídí také odměňování za práce konané v rámci doplňkové činnosti vykonávané podle § 20 odst. 2 zákona a za práce na grantech, projektech a ostatních programech, řešených na fakultách, vysokoškolských ústavech a dalších pracovištích univerzity v souladu se zvláštními právními předpisy.¹⁾

(4) Mzdu rektora stanoví ministr školství, mládeže a tělovýchovy.

¹⁾ Např. zákon č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu a vývoje z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o podpoře výzkumu a vývoje), ve znění pozdějších předpisů.

Článek 3

Rozhodování o mzdových záležitostech a odpovědnost vedoucích zaměstnanců

(1) Vedoucím zaměstnancem univerzity je zaměstnanec, který v pracovněprávních vztazích přímo, nikoliv jen metodicky, řídí alespoň jednoho podřízeného zaměstnance.

(2) V souladu se Statutem univerzity a její organizační strukturou mají pravomoc rozhodovat o všech mzdových záležitostech zaměstnanců:

- a) rektor,
- b) děkani,
- c) ředitelé vysokoškolských ústavů.

(3) Vedoucí zaměstnanci uvedení v odstavci 2 písm. a) a b) mohou působnost v rozhodování o mzdových záležitostech v rozsahu, který vymezí v písemném zmocnění, přenést i na prorektory, kvestora, případně proděkany.

Článek 4

Mzda a odměna z dohody

(1) Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda nebo odměna z dohody.

(2) Mzdou se rozumí peněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci pokud pro tuto činnost uzavřela univerzita se zaměstnancem pracovní smlouvu²⁾, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Za mzdu se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrada mzdy, odstupné, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost.

(3) Odměna z dohody je peněžitá plnění poskytovaná za práci vykonanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohody o provedení práce³⁾ nebo dohody o pracovní činnosti⁴⁾. Výše odměny za práci a podmínky pro její poskytování se sjednává v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti.

(4) Mzda nebo odměna z dohody přísluší zaměstnanci nejméně ve výši a za podmínek stanovených zákoníkem práce, nestanoví-li zákoník práce nebo zvláštní právní předpisy jinak.

(5) Podmínky pro poskytování mzdy nebo odměny z dohody jsou stejné pro muže i ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda nebo odměna z dohody.

(6) Složitost, odpovědnost a namáhavost práce, pracovní podmínky, pracovní schopnosti a pracovní výkonnost se posuzují podle zákoníku práce⁵⁾.

(7) Mzda musí být se zaměstnancem sjednána před výkonem práce, za kterou mzda přísluší. Mzdu stanoví příslušný vedoucí zaměstnanec uvedený v čl. 3 odst. 2 mzdovým výměrem, který je vydán zaměstnanci nejpozději v den nástupu do pracovního poměru. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je vedoucí zaměstnanec povinen tuto skutečnost oznámit zaměstnanci novým mzdovým výměrem nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

Článek 5

Skupiny pracovních činností a tarifní třídy

(1) Pracovní činnosti vykonávané na univerzitě jsou zařazeny do 3 skupin pracovních činností a v jejich rámci do tarifních tříd.

(2) Skupiny pracovních činností na univerzitě jsou:

- a) 1. skupina-akademičtí pracovníci, pracovníci výzkumu a vývoje a dále technický personál podílející se na výuce a výzkumu (tarifní třída 1 až 6),
- b) 2. skupina-technicko-hospodářští a administrativní pracovníci (tarifní třída 13 až 21),

²⁾ § 33 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

³⁾ § 75 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁴⁾ § 76 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁵⁾ § 110 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

c) 3. skupina-dělníci a obslužní a pomocní pracovníci (tarifní třída 31 až 37).

(3) Zaměstnanec se zařazuje do příslušné skupiny a tarifní třídy na základě druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, blíže specifikovaného v pracovní náplni. V rámci druhu práce se zaměstnanec zařadí podle převážně vykonávané činnosti.

(4) Zaměstnanci 1. skupiny pracovních činností se zařazují do tarifních tříd podle Přílohy č. 1. Pro zařazování zaměstnanců 2. a 3. skupiny pracovních činností do tarifních tříd využívá univerzita celostátně platného Katalogu prací podle povolání a stupňů (OLIVA, Praha 1996) (dále jen „Katalog“). Tento Katalog je k nahlédnutí na Oddělení lidských zdrojů (dále jen „OLZ“), na Oddělení práce a mezd (dále jen „OPaM“) a v Univerzitní knihovně.

(5) Pro zařazení zaměstnance ve 2. skupině pracovních činností se ke stupni uváděnému v Katalogu přičte číslo 10. Pro zařazení zaměstnance ve 3. skupině pracovních činností se ke stupni uváděnému v Katalogu přičte číslo 30.

(6) Pokud není některý druh práce v Příloze č. 1 nebo v Katalogu uveden, zařadí se zaměstnanec do tarifní třídy, ve které jsou zahrnuty příklady prací porovnatelné s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti a psychické a fyzické náročnosti.

(7) Zaměstnanec může proti zařazení do skupiny pracovních činností nebo do tarifní třídy podat písemné námítky nejbližšímu vyššímu nadřízenému vedoucího zaměstnance, který zařazení navrhl. O námítce musí být rozhodnuto do 15 dnů ode dne jejího doručení. Proti rozhodnutí o námítce může zaměstnanec do 7 dnů ode dne, kdy mu bylo rozhodnutí doručeno, požádat rektora o přezkoumání. Rektor do 15 dnů rozhodne s konečnou platností.

Článek 6 Kvalifikační požadavky

(1) Kvalifikační požadavky pro výkon vybraných pracovních činností jsou uvedeny v Příloze č. 2, pro ostatní pracovní činnosti jsou v souladu s Katalogem.

(2) Splnění kvalifikačních požadavků pro účely zařazení zaměstnance do tarifní třídy v případě, že vzdělání bylo dosaženo v cizině a nebylo předloženo osvědčení podle § 89 zákona, posoudí vedoucí zaměstnanec, který má pravomoc rozhodovat o mzdových záležitostech zaměstnanců, jakému stupni vzdělání v České republice toto vzdělání odpovídá.

(3) Rozhodujícím kritériem pro zařazení do tarifní třídy je zaměstnancem vykonávaný druh práce; vyšší dosažený stupeň vzdělání nezakládá právo zaměstnance na vyšší tarifní třídu.

Článek 7 Mzdové tarify

(1) Mzdové tarify v Kč jsou určeny pro týdenní pracovní dobu stanovenou zákoníkem práce⁶⁾. Při sjednání kratší než týdenní pracovní doby se mzdový tarif krátí v poměru sjednané a stanovené týdenní pracovní doby.

(2) Mzdové tarify se zpravidla upravují v rámci přípravy rozpočtu na daný kalendářní rok, a to i s ohledem na dostatečný prostor pro nenárokové složky mzdy ve smyslu čl. 9 odst. 1. Návrh na úpravu mzdových tarifů podává rektor po předchozím projednání s prorektory, kvestorem, děkany, řediteli vysokoškolských ústavů a zástupcem odborové organizace.

(3) Mzdové tarify podle skupin pracovních činností a tarifních tříd jsou stanoveny v Příloze č. 3.

Článek 8 Příplatek za vedení a výkon funkce

(1) Zaměstnancům uvedeným v Příloze č. 4 přísluší příplatek za vedení nebo příplatek za výkon funkce. Příplatek za výkon funkce náleží zaměstnancům, pokud nejsou vedoucími zaměstnanci podle čl. 3 odst. 1. Výše měsíčního příplatku za vedení nebo měsíčního příplatku za výkon funkce se stanoví částkou v Kč pro stanovenou týdenní pracovní dobu. Při sjednání kratší než týdenní pracovní doby se příplatek za vedení nebo příplatek za výkon funkce krátí v poměru sjednané a stanovené týdenní pracovní doby.

(2) Přiznané příplatky za vedení a příplatky za výkon funkce mohou být podle potřeby přehodnocovány v souladu s rozsahem činností řízených organizačních útvarů nebo s rozsahem vykonávané funkce.

⁶⁾ § 79 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

(3) Jsou-li splněny podmínky pro přiznání několika příplatků za vedení nebo příplatku za vedení a současně příplatku za výkon funkce, přísluší příplatek výhodnější pro zaměstnance. Nárok na příplatek za vedení nebo na příplatek za výkon funkce vzniká a zaniká ve vazbě na skutečnosti je zakládající.

(4) Příplatky za vedení a příplatky za výkon funkce jsou stanoveny v Příloze č. 4.

Článek 9 Osobní příplatek

(1) Osobní příplatek je nenárokovou složkou mzdy a lze ho poskytovat zaměstnanci, který dodržuje všechny povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků. Osobní příplatek je zejména mírou hodnocení kvality práce, jejího množství, pracovního úsilí, sebevzdělávacích aktivit.

(2) O zvýšení, snížení nebo odejmutí osobního příplatku rozhodují vedoucí zaměstnanci uvedení v čl. 3 odst. 2 a 3 v závislosti na výši finančních zdrojů a na hodnocení pracovního výkonu. Přiznání osobního příplatku je možné až po uplynutí 2 měsíců trvání pracovního poměru, kdy vedoucí zaměstnanec již může posoudit pracovní výkonnost nového zaměstnance. Toto omezení nemusí být uplatňováno v případech opakovaného uzavření pracovního poměru s týmž zaměstnancem na stejný druh práce nebo jedná-li se o uznávaného odborníka, případně, je-li předchozí praxe nově nastupujícího zaměstnance shodná s pracovní činností, kterou bude nový zaměstnanec vykonávat.

(3) Rektor, děkani a ředitelé vysokoškolských ústavů stanoví a zveřejní pravidla pro pravidelné hodnocení, zohledňující zejména pracovní výkon a také profesní zkušenosti zaměstnanců v jimi řízených útvarech, na základě kterých bude přiznán osobní příplatek.

(4) Osobní příplatek se přiznává na dobu určitou, zpravidla na období jednoho roku, nejvýše však na tři roky, na základě výsledků pravidelného hodnocení, které provádí příslušný vedoucí zaměstnanec. Po uplynutí této doby lze výši příplatku přehodnotit.

(5) V průběhu tohoto období může vedoucí zaměstnanec příplatek zvýšit, snížit nebo odebrat, pokud se změnilы důvody, které vedly k jeho přiznání nebo se změnilы podmínky hospodaření univerzity nebo její součásti. Zaměstnanec s touto změnou musí být předem seznámen.

Článek 10 Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen „dosažená mzda“), a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku.

Článek 11 Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

Článek 12 Mzda za práci v sobotu a v neděli

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku.

Článek 13 Mzda za noční práci

Za dobu noční práce tj. doba od 22.00 do 6.00, přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

Článek 14

Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši příplatku stanoví nařízení vlády.⁷⁾ Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí 10 % částky stanovené zákoníkem práce jako základní sazbu minimální mzdy⁸⁾.

Článek 15

Příplatek za zastupování

(1) Zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení v plném rozsahu jeho řídicí činnosti nepřetržitě po dobu delší než čtyři týdny a zastupování není součástí jeho povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, přísluší od prvního dne zastupování příplatek za zastupování.

(2) Výši příplatku za zastupování určí vedoucí zaměstnanec zastupovaného v rámci rozpětí příplatku za vedení stanoveného pro zastupovaného vedoucího zaměstnance. Výši příplatku za zastupování vedoucího zaměstnance, se kterým je sjednána smluvní mzda, určí rektor.

(3) Po dobu přiznání příplatku za zastupování nepřisluší zastupujícímu zaměstnanci jeho původní příplatek za vedení.

Článek 16

Odměny

(1) Zaměstnancům mohou být poskytnuty tyto odměny:

- a) za mimořádné pracovní výkony, za splnění mimořádného úkolu nebo za významný přínos pro univerzitu,
- b) za práce a činnosti prováděné při řešení grantů, vědecko-výzkumných úkolů a dalších projektů včetně zahraničních,
- c) za práce a činnosti prováděné v doplňkové činnosti.

(2) Návrh na přiznání odměny předkládá písemně nadřízený vedoucí zaměstnanec vedoucímu zaměstnanci, který rozhoduje o přiznání odměny. Návrh na odměnu podle odstavce 1 písm. a) musí být zdůvodněn.

(3) Ve výjimečných případech může návrh na přiznání odměny předložit také jiný vedoucí zaměstnanec nebo řešitel projektu. V těchto případech je povinen informovat o návrhu nadřízeného vedoucího zaměstnance.

(4) Odměnu podle odstavce 1 nemůže zaměstnanec navrhnout ani přiznat sám sobě.

(5) O přiznání odměny podle odstavce 1 rozhodují vedoucí zaměstnanci uvedení v čl. 3 odst. 2 a 3.

Článek 17

Odměna za pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného výdělku. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda. Odměna za tuto dobu nepřisluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.

Článek 18

Další mzda

(1) Zaměstnancům bude poskytnuta za vykonanou práci další mzda pouze při splnění těchto podmínek:

- a) Bude vytvořeno finanční krytí na vyplacení další mzdy.
- b) Zaměstnanci bude poskytnuta v každém pololetí kalendářního roku další mzda, pokud v něm odpracuje alespoň 65 dnů v témže pracovním poměru nebo i v dalším pracovním poměru, ale bezprostředně navazujícím. Další mzdu lze přiznat po splnění uvedené podmínky, neskončí-li pracovní

⁷⁾ Nařízení 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.

⁸⁾ § 111 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

poměr v prvním pololetí před 31. květnem nebo před 30. červnem, odpracuje-li stanovený počet dnů až v červnu, a ve druhém pololetí před 30. listopadem nebo před 31. prosincem, odpracuje-li zaměstnanec stanovený počet dnů až v prosinci.

- c) Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec:
- odpracoval převážnou část své směny,
 - čerpal dovolenou v rozsahu poloviny své směny a větším,
 - čerpal náhradní volno za práci přesčas nebo za práce ve svátek v rozsahu poloviny své směny a větším,
 - nemohl konat práci pro překážku na straně zaměstnavatele v rozsahu poloviny své směny a větším,
 - nepracoval proto, že na jeho obvyklý pracovní den připadl svátek.

Odpracovaný den lze započítat pouze z jediného důvodu uvedeného v tomto písmenu.

(2) Výše další mzdy je součtem částek mzdového tarifu, příplatku za vedení nebo za výkon funkce a osobního příplatku, které náleží v měsíci, v němž se vyplácí další mzda.

(3) Další mzda je splatná v prvním pololetí se mzdou za měsíc květen, případně červen, za druhé pololetí se mzdou za měsíc listopad, případně prosinec.

(4) Výši další mzdy stanoví rozhodnutím rektor nejpozději do 15. června pro 1. pololetí a do 15. listopadu pro 2. pololetí příslušného kalendářního roku.

Článek 19 Mzda v době tvůrčího volna

Po dobu tvůrčího volna náleží akademickému pracovníkovi mzda, jejíž skladbu a výši stanoví po dohodě se zaměstnancem děkan, ředitel vysokoškolského ústavu nebo rektor.

Článek 20 Průměrný výdělek

V otázkách průměrného výdělku se postupuje podle zákoníku práce.⁹⁾

Článek 21 Srážky ze mzdy a jiných příjmů

(1) Srážky ze mzdy a jiných příjmů z pracovněprávního vztahu se realizují podle zákoníku práce.¹⁰⁾

(2) Jinými příjmy jsou odměna z dohody, náhrada mzdy, odměna za pracovní pohotovost a odstupné při skončení pracovního poměru.

Článek 22 Splatnost mzdy a výplata mzdy

(1) Mzda je splatná po výkonu práce, a to 13. dne v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku. V případě, že tímto dnem je sobota, neděle nebo svátek bude mzda vyplacena v poslední pracovní den, který tomuto dni předchází.

(2) V otázkách splatnosti a výplaty mzdy, které nejsou uvedeny v odstavci 1, se postupuje podle obecných ustanovení zákoníku práce.

(3) Záloha na mzdu se nevyplácí.

Článek 23 Závěrečná ustanovení

(1) Zrušuje se Vnitřní mzdový předpis Univerzity Pardubice registrovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dne 1. ledna 1999 pod čj. 15 380/99-30, ve znění pozdějších registrovaných změn.

⁹⁾ § 351 až 362 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁰⁾ § 145 až 150 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

- (2) Tento vnitřní mzdový předpis byl schválen podle § 9 odst. 1 písm. b) zákona Akademickým senátem univerzity dne 17. dubna 2007.
- (3) Tento vnitřní mzdový předpis nabývá platnosti podle § 36 odst. 4 zákona dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.
- (4) Tento vnitřní mzdový předpis nabývá účinnosti dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy s výjimkou Přílohy č. 3, která nabývá účinnosti dnem 1. července 2007.

Změny Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Pardubice byly schváleny podle § 9 odst. 1 písm. b) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, Akademickým senátem Univerzity Pardubice dne 15. dubna 2008, dne 13. dubna 2010, dne 15. ledna 2013, dne 24. listopadu 2015, dne 29. listopadu 2016 a dne 21. listopadu 2017.

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

Změny Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Pardubice nabývají účinnosti dnem registrace s výjimkou změn registrovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dne 29. dubna 2008 pod čj. 8 576/2008-30 (změny č. 1), které nabývají účinnosti dnem 1. července 2008, změn registrovaných dne 20. prosince 2016 pod čj. MSMT-38440/2016 (změny č. 5), které nabývají účinnosti dnem 1. ledna 2017 a změn registrovaných dne 11. prosince 2017 pod čj. MSMT-33097/2017 (změny č. 6), které nabývají účinnosti dnem 1. ledna 2018.

prof. Ing. Miroslav Ludwig, CSc., v. r.

rektor

1. SKUPINA PRACOVNÍCH ČINNOSTÍ

CHARAKTERISTIKA PRACOVNÍCH ČINNOSTÍ A SOUVISEJÍCÍ ZAŘAZENÍ

Tarifní třída	Charakteristika pracovní činnosti	Pracovní zařazení
1	Příprava chemických sloučenin, analytické rozborů a zkoušky různých materiálů. Komplexní laboratorní stanovování chemických, fyzikálních, mechanických a elektrických vlastností látek standardními metodami za používání jednoduchých laboratorních přístrojů. Zabezpečení provozu laboratoře.	laborant
	Metodický, technický a provozní dozor při laboratorních, ročníkových a diplomových pracích studentů za přítomnosti akademického pracovníka.	instruktor
2	Odborné práce za využití složité přístrojové techniky, provádění nestandardních laboratorních a technických prací. Práce na poloprovozních a provozních technologických zařízeních.	samostatný laborant
	Samostatné zajišťování metodického, technického a provozního dozoru při laboratorních, ročníkových a diplomových pracích studentů.	samostatný instruktor
3	Ve vzdělávací činnosti výuka v seminářích, cvičeních a laboratorních cvičeních předmětů všeobecného základu. Ve výjimečných případech přednášky na základě projednání a schválení vědeckou radou. Vedení a oponování bakalářských prací. Podílí se na řešení výzkumných a vývojových úkolů podle pokynů. Sebevzdělávací aktivity. Publikační aktivity.	asistent, lektor cizího jazyka-rodilý mluvčí, lektor uměleckých studijních předmětů
	Podílí se na řešení výzkumných a vývojových úkolů nebo samostatně provádí výzkumné a vývojové práce se zadanými vstupy a vymezenými výstupy ve fázích širšího výzkumného úkolu. Řeší výzkumné a vývojové úkoly ve svém oboru, výsledky své práce publikuje. Může se podílet na vedení bakalářských prací a na výuce.	výzkumný pracovník
4	Ve vzdělávací činnosti výuka v seminářích, cvičeních a laboratorních cvičeních předmětů všeobecného základu a specializace. Přednášky na základě projednání a schválení vědeckou radou. Vedení a oponování bakalářských a diplomových prací. Samostatné řešení vědeckých, výzkumných a vývojových úkolů podle definovaných cílů. Podílí se na přípravách vědeckých, výzkumných a pedagogických projektů. Publikační a sebevzdělávací aktivity.	odborný asistent
	Samostatné provádění náročných a obtížných výzkumných a vývojových prací při řešení a realizaci úkolů rozvoje vědy a techniky. Komplexní řešení výzkumných a vývojových úkolů s definovanými vstupy a rámcově určenými výstupy. Podílí se na přípravách vědeckých a výzkumných projektů. Publikační a sebevzdělávací aktivity. Může se podílet na vedení a oponování bakalářských a diplomových prací a na výuce.	vědecký pracovník
5	Tvůrčí specializované a systémové práce v rámci své kvalifikace zahrnující vědeckou, výzkumnou a pedagogickou oblast. Ve vzdělávací činnosti převážně přednášky v bakalářských, magisterských a doktorských studijních programech, dále výuka v seminářích a cvičeních. Vedení a oponování kvalifikačních prací. Může působit jako garant vědeckých a výzkumných programů, bakalářských a magisterských studijních programů, připravuje vědecké, výzkumné a pedagogické projekty. Garantuje odbornou náplň a činnost zkušebních komisí pro státní zkoušky. Samostatné a tvůrčí řešení vědeckých úkolů v oblasti základního a aplikovaného výzkumu. Publikační a sebevzdělávací aktivity.	docent

	Samostatné řešení složitých vědeckých, výzkumných, vývojových nebo uměleckých úkolů v příslušném oboru v oblasti základního a aplikovaného výzkumu. Práce ve výzkumných týmech, včetně kooperace se zahraničními badateli. Může se podílet na vedení a oponování kvalifikačních prací a na výuce.	samostatný vědecký pracovník
6	Tvůrčí specializované a systémové práce v rámci své kvalifikace zahrnující vědeckou, výzkumnou a pedagogickou oblast. Ve vzdělávací činnosti převážně přednášky v bakalářských, magisterských a doktorských studijních programech, dále výuka v seminářích a cvičeních. Vedení a oponování kvalifikačních prací. Garantuje odbornou náplň a činnost zkušebních komisí pro státní zkoušky. Působí jako garant vědeckých a výzkumných programů, bakalářských a magisterských studijních programů, připravuje vědecké, výzkumné a pedagogické projekty. Tvůrčí koordinace vědeckých projektů. Původní vědecká publikační činnost.	profesor
	Formulování principiálně nových vědecko-výzkumných okruhů. Řešení úkolů základního výzkumu a vývoje a vědeckého bádání s rozhodujícím významem pro rozvoj příslušného vědního oboru. Vedení vědecko-výzkumných týmů včetně mezinárodních. Tvůrčí koordinace nejnáročnějších vědeckých, výzkumných a vývojových projektů. Rozsáhlé publikační a sebevzdělávací aktivity. Může se podílet na vedení a oponování kvalifikačních prací a na výuce.	vedoucí vědecký pracovník

**KVALIFIKAČNÍ POŽADAVKY
PRO VÝKON NĚKTERÝCH PRACOVNÍCH ČINNOSTÍ**

1. skupina pracovních činností

Pracovní zařazení	Požadavky úspěšně ukončeného vzdělání
Laborant, instruktor	střední vzdělání s maturitní zkouškou***)
Samostatný laborant, samostatný instruktor	střední vzdělání s maturitní zkouškou***) vyšší odborné vzdělání****) vysokoškolské bakalářské vzdělání*****)
Lektor cizího jazyka – rodilý mluvčí	vzdělání dosažené na zahraniční vysoké škole odpovídající minimálně úrovni ukončeného bakalářského studijního programu uskutečňovaného vysokou školou v České republice
Lektor uměleckých studijních předmětů	vysokoškolské bakalářské vzdělání v oblasti umění
Asistent	vysokoškolské magisterské vzdělání*****)
Odborný asistent	doktorský studijní program - dosažený akademický titul Ph.D., Th.D., nebo případně dříve udělovaný akademický titul Dr. nebo vědecká hodnost CSc.
docent	jmenování docentem v oboru pracovní činnosti
Profesor	jmenování profesorem v oboru pracovní činnosti
Výzkumný pracovník	vysokoškolské magisterské vzdělání*****)
Vědecký pracovník	doktorský studijní program - dosažený akademický titul Ph.D., Th.D., případně dříve udělovaný akademický titul Dr. nebo vědecká hodnost CSc.
Samostatný vědecký pracovník	doktorský studijní program - dosažený akademický titul Ph.D., Th.D., případně dříve udělovaný akademický titul Dr. nebo vědecká hodnost CSc.
Vedoucí vědecký pracovník	doktorský studijní program - dosažený akademický titul Ph.D., Th.D., případně dříve udělovaný akademický titul Dr. nebo vědecká hodnost CSc.

Vysvětlivky:

***) Střední vzdělání s maturitní zkouškou získá žák úspěšným ukončením vzdělávacích programů šestiletého nebo osmiletého gymnázia, vzdělávacího programu v délce 4 let denní formy vzdělávání, vzdělávacího programu nástavbového studia v délce 2 let denní formy vzdělávání nebo vzdělávacího programu zkráceného studia pro získání středního vzdělání s maturitní zkouškou (§ 58 odst. 4 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, nebo úplné střední vzdělání nebo úplné střední odborné vzdělání podle zákona č. 29/1984 Sb., o soustavě základních a středních škol (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů).

****) Vyšší odborné vzdělání- získá žák úspěšným ukončením příslušného akreditovaného vzdělávacího programu ukončené absolutoriem a získáním titulu „DiS“ (§ 101 zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, nebo § 8 zákona č. 29/1984 Sb., školský zákon).

*****) Vysokoškolské bakalářské vzdělání – rozumí se absolvování bakalářského studijního programu ve smyslu § 45 odst. 3 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), nebo absolvování obsahově ucelené části vysokoškolského studia ve smyslu § 21 odst. 1 zákona č. 172/1990 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů.

*****) Vysokoškolské magisterské vzdělání – rozumí se absolvování magisterského studijního programu ve smyslu § 46 odst. 3 zákona o vysokých školách nebo ve smyslu § 19 zákona č. 172/1990 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů, nebo způsobem předepsaným pro řádné ukončení vysokoškolského studia podle dřívějších právních předpisů.

MZDOVÉ TARIFY
PODLE SKUPIN PRACOVNÍCH ČINNOSTÍ A TARIFNÍCH TŘÍD

1. skupina pracovních činností

Tarifní třída	Mzdový tarif v Kč	Tarifní třída	Mzdový tarif v Kč
1	14 650	4	27 180
2	16 280	5	32 560
3	23 610	6	40 550

2. skupina pracovních činností

Tarifní třída	Mzdový tarif v Kč	Tarifní třída	Mzdový tarif v Kč
14	12 200	18	19 010
15	13 000	19	21 990
16	14 360	20	26 370
17	16 520	21	30 670

3. skupina pracovních činností

Tarifní třída	Mzdový tarif v Kč	Tarifní třída	Mzdový tarif v Kč
32	12 200	35	13 500
33	12 500	36	14 800
34	12 900	37	16 270

PŘÍPLATEK ZA VEDENÍ A VÝKON FUNKCE

1. Příplatek za výkon funkce ve výši od 2.000,- do 8.000,- Kč přísluší zaměstnancům, kteří vykonávají funkci prodávána, zástupce ředitele vysokoškolského ústavu nebo přednosty kliniky.
2. Příplatek za výkon funkce ve výši od 2.000,- do 7.000,- Kč přísluší zaměstnancům, kteří vykonávají funkci tajemníka fakulty, tajemníka vysokoškolského ústavu, kancléře, ředitele Informačního centra nebo ředitele Správy kolejí a menzy.
3. Příplatek za vedení ve výši od 1.500,- do 6.000,- Kč přísluší vedoucím zaměstnancům, kteří řídí více organizačních útvarů a jsou přímo podřízeni zaměstnancům, kteří vykonávají funkce uvedené v odstavcích 1 a 2 a v čl. 3 odst. 2 vnitřního mzdového předpisu.
4. Příplatek za vedení ve výši od 1.000,- do 5.000,- Kč přísluší vedoucím zaměstnancům, kteří jsou přímo podřízeni zaměstnancům, kteří vykonávají funkce uvedené v odstavcích 1 a 2 a v čl. 3 odst. 2 vnitřního mzdového předpisu.
5. Příplatek za vedení ve výši od 500,- do 2.000,- Kč přísluší ostatním vedoucím zaměstnancům podle čl. 3 odst. 1 vnitřního mzdového předpisu.

