
Vnitřní mzdový předpis

I. ÚPLNÉ ZNĚNÍ VNITŘNÍHO MZDOVÉHO PŘEDPISU UNIVERZITY KARLOVY

ze dne 21. května 2018

Akademický senát Univerzity Karlovy se podle § 9 odst. 1 písm. b) a § 17 odst. 1 písm. d) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), usnesl na tomto vnitřním mzdovém předpisu Univerzity Karlovy:

Čl. 1

Rozsah platnosti

1. Vnitřní mzdový předpis Univerzity Karlovy (dále jen "mzdový předpis") upravuje poskytování mzdy a odměny za pracovní pohotovost na Univerzitě Karlově (dále jen "univerzita").
2. Mzdový předpis se vztahuje na akademické pracovníky a ostatní zaměstnance (dále jen "pracovník"), kteří jsou k univerzitě v pracovním poměru.

Čl. 2

Mzda

1. Mzdou se pro účely tohoto předpisu rozumí peněžité plnění poskytované pracovníkovi za vykonanou práci. Mzda se sjednává jako smluvní mzda, nebo se stanoví jako tarifní mzda, osobní příplatek, příplatek za vedení, mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, mzda za práci přesčas, mzda za práci ve svátek, mzda za noční práci a mzda za práci v sobotu a neděli; mzda zahrnuje i odměny s výjimkou odměny za pracovní pohotovost.
2. Za mzdu se nepovažují plnění poskytovaná podle jiných právních předpisů v souvislosti s pracovním poměrem, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady apod.
3. Mzda s výjimkou mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, příplatku za noční práci, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatku za práci v sobotu a v neděli nesmí být nižší než minimální mzda stanovená podle pracovněprávních předpisů¹ popřípadě též než nejnižší úroveň zaručené mzdy, vyplývá-li to z pracovněprávních předpisů.²

Čl. 3

Smluvní mzda

1. S pracovníkem, a to zejména akademickým pracovníkem, může rektor, nebo děkan v rámci své působnosti, sjednat smluvní mzdu. Smluvní mzda se sjednává místo všech složek mzdy s výjimkou příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatku za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, příplatku za noční práci, příplatku za práci v sobotu a neděli a odměn. Na stanovení mzdy pracovníkovi, se kterým byla sjednána smluvní mzda, se ustanovení čl. 4 až 8 a 14 nevztahují.
2. Zásady pro sjednávání smluvních mezd může stanovit opatření rektora, k němuž se vyjadřuje Akademický senát univerzity.

Čl. 4

Zařazování pracovníků do mzdových tříd

1. Podkladem pro zařazení pracovníka do mzdové třídy, je popis pracovní činnosti, který musí vycházet z druhu práce sjednané v pracovní smlouvě a z práce, kterou má pracovník skutečně vykonávat.
2. S popisem pracovní činnosti musí být pracovník seznámen před započítáním práce a tuto skutečnost musí stvrdit svým podpisem.

¹ § 111 zákoníku práce a nařízení vlády č. 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

² § 112 zákoníku práce a nařízení vlády č. 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

3. Podkladem pro zpracování popisu pracovní činnosti jsou katalogy prací obsahující příklady pracovních činností s jejich zařazením do příslušné mzdové třídy.
4. Pracovní činnosti na univerzitě jsou rozděleny podle kategorií pracovníků do těchto katalogů prací:
 - a. katalog prací pro akademické pracovníky, vědecké pracovníky a ostatní lektory (dále jen „akademický a vědecký pracovník“), který je uveden v příloze č. 3 k tomuto předpisu,
 - b. katalog prací pro hospodářsko - správní, technické a odborné pracovníky a pro dělníky, obslužné pracovníky a obchodně provozní pracovníky (dále jen „ostatní pracovník“), který je uveden v příloze č. 4 k tomuto předpisu a v opatření rektora vydaném podle této přílohy.
5. Pracovní činnosti se v katalogu prací člení podle složitosti, náročnosti a odpovědnosti do 9 mzdových tříd pro akademické a vědecké pracovníky a do 8 mzdových tříd pro ostatní pracovníky.
6. Pracovník bude zařazen na základě dohodnutého druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, včetně popisu pracovní činnosti, do příslušné mzdové třídy.
7. Univerzita zařadí akademického nebo vědeckého pracovníka do takové mzdové třídy, aby rozhodující část pracovních činností uvedených v katalogu prací u této třídy byla obsažena v popisu pracovní činnosti pracovníka. Popis pracovní činnosti může zahrnovat jen takové pracovní činnosti, u kterých lze důvodně předpokládat, že je pracovník bude schopen vykonávat.
8. Univerzita zařadí ostatního pracovníka do té mzdové třídy, ve které je v katalogu zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon univerzita na pracovníkovi požaduje. Pokud není tato práce v katalogu uvedena, zařadí univerzita ostatního pracovníka do mzdové třídy, ve které jsou v katalogu zahrnuty příklady prací porovnatelné s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti, psychické, případně fyzické náročnosti.
9. Podmínkou pro zařazení pracovníka do mzdové třídy je splnění příslušných kvalifikačních předpokladů uvedených v katalogu prací. Dosažení kvalifikačních předpokladů potřebných pro zařazení do jiné mzdové třídy nezakládá nárok na zařazení do této třídy.
10. Výjimečně může univerzita pracovníka zařadit do mzdové třídy, pro kterou nesplňuje kvalifikační předpoklady, a to nejdéle na dobu 2 let; opakovaně lze takovéto zařazení provést jen v případech hodných zvláštního zřetele.
11. Na dobu delší než 2 roky může univerzita výjimečně zařadit ostatního pracovníka do mzdové třídy, pro kterou nesplňuje kvalifikační předpoklady, jestliže pracovník nesplňuje kvalifikační předpoklad vzdělání o 1 stupeň a dále pokud
 - a. dlouhodobou činností v příslušném oboru prokázal schopnost k výkonu požadovaných prací,
 - b. zahájil v době, po kterou byl výjimečně zařazen do mzdové třídy, nebo před tímto výjimečným zařazením, studium, jehož absolvováním si doplní potřebné vzdělání a ve studiu řádně pokračuje, nebo
 - c. výkon na něm požadované práce je převážně manuálního nebo provozního charakteru a vyžaduje podle příslušného katalogu jen střední odborné vzdělání, absolvování speciálních kurzů, vyučení v oboru nebo zvláštní zkoušku odborné způsobilosti stanovenou jiným právním předpisem, přičemž pracovník může být zařazen nejvýše do páté mzdové třídy.
12. Konkrétní rozsah pedagogických a vědeckých povinností akademických pracovníků a ostatních lektorů a vědeckých povinností vědeckých pracovníků může stanovit děkan fakulty nebo ředitel další součástí, na které jsou zařazeni akademičtí nebo vědecktí pracovníci, svým opatřením, a to podle zaměření pedagogické a vědecké činnosti příslušné fakulty nebo další součástí. Obsah tohoto opatření děkan nebo ředitel předem projedná s rektorem; na fakultě se k tomuto opatření vyjadřuje akademický senát fakulty.
13. Děkan fakulty může stanovit svým opatřením podrobnější pravidla pro zařazování do mzdových tříd.

Čl. 5

Stanovení mzdového tarifu

1. Pracovníkovi přísluší mzdový tarif nejméně ve výši dolní hranice a nejvýše horní hranice tarifního rozpětí příslušné mzdové třídy, do které byl zařazen. Tarifní rozpětí mzdových tříd jsou uvedena v příloze č. 1 k tomuto předpisu.
 2. Při stanovení výše mzdového tarifu v rámci rozpětí příslušné mzdové třídy univerzita může přihlídnout k délce předchozí odborné praxe pracovníka.
 3. Podle odstavce 2 postupuje univerzita při
 - a. vzniku pracovního poměru,
 - b. změně druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě,
 - c. změně mzdového předpisu,
 - d. změně zařazení do mzdové třídy.
- Od tohoto zařazení se dále získaná praxe započítává v plném rozsahu bez ohledu na to, zda pracovník splňuje stanovený stupeň vzdělání.
4. Do doby odborné praxe se plně započítávají tyto náhradní doby:
 - a. doba výkonu základní (náhradní) vojenské služby nebo civilní služby v rozsahu stanoveném pro výkon této služby příslušným právním předpisem platným v době jejího výkonu,
 - b. doba mateřské, další mateřské nebo rodičovské dovolené v rozsahu odpovídajícím délce této dovolené podle příslušného právního předpisu platného v době jejího čerpání, nejvýše však v celkovém rozsahu 6 let,
 - c. doba studia v postgraduálním studiu podle zákona č. 172/1990 Sb., o vysokých školách, nebo v doktorském studijním programu, které bylo řádně ukončeno, nejvýše však 4 roky.
 5. Posouzení druhu praxe a rozhodnutí o rozsahu jejího zápočtu je s výjimkou odstavce 4 plně v působnosti univerzity.
 6. Děkan fakulty může stanovit svým opatřením podrobnější pravidla pro stanovení mzdového tarifu.

7. Pracovníkům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou lze stanovit odměňování hodinovou mzdou. Podmínky pro zařazení pracovníků do této kategorie stanoví zákoník práce.

Čl. 6

Příplatek za vedení

1. Vedoucímu pracovníkovi univerzity přísluší podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce příplatek za vedení. Rozpětí příplatků za vedení jsou uvedena v příloze č. 2 k tomuto předpisu.

2. Konkrétní výši příplatku za vedení stanovuje vedoucímu pracovníkovi osoba oprávněná uzavírat s pracovníkem jménem univerzity pracovní smlouvu.

?

Čl. 7

Příplatek za vedení při zastupování

1. Nárok na příplatek za vedení vznikne pracovníkovi bez ohledu na jeho pracovní zařazení tehdy, zastupuje-li vedoucího pracovníka na vyšším stupni řízení, pokud zastupování není obsaženo v popisu jeho pracovní činnosti.

2. Příplatek za vedení přísluší pracovníkovi, který byl zastupováním pověřen a který zastupuje vedoucího pracovníka na vyšším stupni řízení po dobu delší než 4 týdny, a to od prvního dne zastupování. Doby kratší než 4 týdny, po které pracovník zastupoval vedoucího pracovníka, nelze počítat.

3. Výši příplatku za vedení určuje pracovníkovi univerzita v rámci rozpětí příplatku za vedení stanoveného zastupovanému pracovníkovi.

4. Univerzita nemá povinnost určit příplatek za zastupování ve stejné výši, v jaké určila příplatek za vedení zastupovanému vedoucímu pracovníkovi. Pokud je zastupující pracovník vedoucím pracovníkem na stejné nebo vyšší úrovni podle přílohy č. 2 k tomuto předpisu jako zastupovaný pracovník a je mu vyplácen příplatek za vedení, příplatek za vedení podle odstavce 1 nebo 2 mu nepřísluší. V případě, že mu univerzita určí příplatek za vedení podle odstavce 1 nebo 2 vyšší než je jeho příplatek za vedení, má pracovník nárok na ten příplatek, který je vyšší.

Čl. 8

Osobní příplatek

1. Pracovníkovi, který dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků, může univerzita přiznat osobní příplatek.

2. Pracovníkovi může být přiznán osobní příplatek až do výše 100 % jeho mzdového tarifu.

3. Pracovníkovi, který dlouhodobě dosahuje vynikajících pracovních výsledků a který vykonává zvlášť významnou vědeckou, výzkumnou, uměleckou nebo pedagogickou činnost anebo odbornou činnost, může být přiznán osobní příplatek až do výše 150 % jeho mzdového tarifu. Podmínkou pro přiznání tohoto osobního příplatku je stanovení mzdového tarifu ve výši alespoň 80 % horní hranice příslušné mzdové třídy, do které byl pracovník zařazen.

4. Osobní příplatek je přiznáván na dobu nejméně 6 měsíců a nejvýše 4 let na základě hodnocení, které provádí příslušný vedoucí pracovník.

5. V závislosti na plnění podmínek stanovených v odstavci 1 až 3 může univerzita na návrh vedoucího pracovníka rozhodnout o zvýšení, snížení nebo odejmutí osobního příplatku bez ohledu na dobu stanovenou v odstavci 4; snížení nebo odejmutí osobního příplatku je možné pouze s písemným odůvodněním.

6. V souvislosti s plněním grantového nebo projektového úkolu může univerzita pracovníkovi přiznat osobní příplatek na dobu kratší, než je uvedena v odstavci 4, nebo na takovou dobu stávající osobní příplatek pracovníkovi upravit. Podrobnosti v oblasti odměňování za grantové nebo projektové úkoly může děkan fakulty nebo ředitel součástí upravit svým opatřením.

7. Na poskytnutí osobního příplatku nemá pracovník nárok.

Čl. 9

Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

1. Za práci ve ztíženém pracovním prostředí náleží pracovníkovi, který vykonává pracovní činnosti ve ztíženém pracovním prostředí, ve kterém je výkon práce spojen s mimořádnými obtížemi vyplývajícími z vystavení účinkům ztěžujícího vlivu a z opatření k jejich snížení nebo odstranění, dosažená mzda a příplatek.

2. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí náleží pracovníkovi ve výši a za podmínek stanovených v souladu se zákoníkem práce v kolektivní smlouvě.

3. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí lze poskytnout i pracovníkům vykonávajícím činnosti, které jsou z hlediska rizika ohrožení života nebo zdraví pracovníka srovnatelné s činnostmi uvedenými v odstavci 1.

Čl. 10

Mzda a náhradní volno za práci přesčas

1. Práci přesčas je práce konaná pracovníkem na příkaz univerzity nebo s jejím souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

2. Za práci přesčas přísluší pracovníkovi mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen „dosažená mzda“), a příplatek ve výši stanovené v souladu se zákoníkem práce v kolektivní smlouvě.

3. Univerzita může pracovníkovi po dohodě s ním poskytnout v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době za dobu práce přesčas místo příplatku náhradní volno.
4. Podmínky nařizování a rozsah výkonu přesčasové práce se řídí zákoníkem práce.
5. Je-li s pracovníkem za podmínek stanovených v zákoníku práce sjednána mzda již s přihlédnutím k případné práci přesčas, dosažená mzda, příplatek ani náhradní volno za práci přesčas pracovníkovi nepřísluší.

Čl. 11

Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek

1. Za dobu práce ve svátek přísluší pracovníkovi dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší pracovníkovi náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Univerzita se může se pracovníkem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě místo náhradního volna, a to ve výši stanovené v souladu se zákoníkem práce v kolektivní smlouvě.
2. Pracovníkovi, 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.

Čl. 12

Mzda za noční práci

Za práci v noci přísluší pracovníkovi dosažená mzda a příplatek za noční práci, a to ve výši a za podmínek stanovených v souladu se zákoníkem práce v kolektivní smlouvě.

Čl. 13

Mzda za práci v sobotu a neděli

1. Za práci nařízenou univerzitou v sobotu a neděli v rámci týdenní pracovní doby přísluší pracovníkovi dosažená mzda a příplatek ve výši stanovené v souladu se zákoníkem práce v kolektivní smlouvě.
2. Za práci nařízenou univerzitou v sobotu a neděli nad rámec týdenní pracovní doby přísluší pracovníkovi vedle dosažené mzdy, příplatku, nebo náhradního volna za práci přesčas příplatek ve výši 50 % příslušného mzdového tarifu, nejméně však ve výši podle odstavce 1.

Čl. 14

Doplatek mzdy při převedení na jinou práci

1. Převede-li univerzita pracovníka v dohodě s ním na přechodnou dobu na práci s pracovní činností zařazenou do vyšší mzdové třídy nebo na funkci zařazenou do vyšší mzdové třídy, přísluší pracovníkovi za tuto dobu, nejdéle však za 60 pracovních dnů, doplatek mzdy ve výši rozdílu dolní hranice tarifního rozpětí vyšší mzdové třídy a jeho mzdového tarifu.
2. Při přechodném převedení na jinou práci s pracovní činností zařazenou do nižší mzdové třídy nebo na funkci zařazenou do nižší mzdové třídy se mzdový tarif pracovníka nemění.
3. Za převedení na jinou práci se nepovažuje částečný výkon činnosti při dočasné nepřítomnosti jiného pracovníka, kdy pracovník současně vykonává svou činnost.
4. Pracovníkovi přísluší po dobu převedení doplatek ke mzdě nejméně do výše jeho průměrného výdělku, jde-li o převedení pracovníka na jinou práci s pracovní činností zařazenou do nižší mzdové třídy z důvodu
 - a. ohrožení nemocí z povolání nebo dosáhl-li pracovník na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice podle jiného právního předpisu,
 - b. lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovních lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním,
 - c. odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků nebo
 - d. pro prostoj anebo pro přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními podmínkami.

Čl. 15

Mzda při odborném školení

Účast na odborném školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace včetně přezkušování nařízená univerzitou se považuje za výkon práce, za který zaměstnanci přísluší mzda.

Čl. 16

Odměny

Univerzita může pracovníkovi poskytnout odměnu

- a. za splnění významného pracovního úkolu nebo za pracovní výkon,
- b. v souladu s kolektivní smlouvou, k ocenění jeho pracovních zásluh při výročí 10 let a každých dalších 10 let trvání pracovního poměru, při dovršení 50 let věku, při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo starobního důchodu,

- c. za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo jiným živelním událostem, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen majetek, zdraví nebo život,
- d. za práce a činnosti prováděné v doplňkové činnosti,
- e. za zajištění, respektive získání finančních zdrojů mimo státní příspěvek nebo dotaci,
- f. za práce a činnosti prováděné při řešení grantů, vědecko-výzkumných úkolů a dalších projektů, včetně zahraničních, v rámci hlavních činností univerzity³ a souvisejících prací,
- g. za významnou a mimořádnou reprezentaci univerzity, fakulty nebo další součásti.

Čl. 17

Odměna za pracovní pohotovost

1. Při pracovní pohotovosti mimo pracoviště mimo pracovní dobu pracovníka poskytne univerzita pracovníkovi za hodinu této pohotovosti odměnu ve výši stanovené v souladu se zákoníkem práce v kolektivní smlouvě.
2. Koná-li pracovník v době pracovní pohotovosti práci, odměna za pracovní pohotovost mu nepřisluší.

Čl. 18

Tvůrčí volno

Po dobu tvůrčího volna⁴ přísluší pracovníkovi mzda ve výši přiznané smluvní mzdy, nebo ve výši součtu mzdového tarifu a osobního příplatku tak, jak byly pracovníkovi přiznány před nástupem tvůrčího volna.

Čl. 19

Splatnost mzdy a odměny za pracovní pohotovost

1. Mzda a odměna za pracovní pohotovost jsou splatné pozadu za kalendářní měsíc, a to nejdříve desátý a nejpozději čtrnáctý den následujícího kalendářního měsíce.
2. Univerzita vyplatí pracovníkovi před nastoupením dovolené mzdu splatnou během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené, o to pracovník požádá. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mzdy, poskytne mu přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy mu vyplatí nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dovolené.
3. Pokud případně vyplatní termín na sobotu, neděli nebo svátek, mzda se vyplácí předcházející pracovní den.

Čl. 20

Srážky ze mzdy

Srážky ze mzdy lze provést jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo jiným právním předpisem.

Čl. 21

Průměrný výdělek

Zjišťování a používání průměrného výdělku upravuje zákoník práce.

Čl. 22

Přechodné ustanovení

Je-li potřeba s ohledem na tento předpis změnit zařazení pracovníka do mzdové třídy, provede se změna provedena nejpozději do 1. července 2018.

Čl. 23

Společná a závěrečná ustanovení

1. Před vydáním opatření podle čl. 4 odst. 12 a 13, čl. 5 odst. 6 a čl. 8 odst. 5 děkan nebo ředitel projedná tato opatření s odborovou organizací, je-li na fakultě nebo součásti ustavena a vyžadují-li to právní předpisy nebo kolektivní smlouva.
2. Vnitřní mzdový předpis Univerzity Karlovy v Praze registrovaný Ministerstvem mládeže, školství a tělovýchovy dne 30. března 1999, ve znění pozdějších změn, se zrušuje.
3. Pokud se v tomto předpisu používá pojem "univerzita", rozumí se tím orgán, který je oprávněn rozhodovat a jednat v pracovněprávních vztazích. V případě pracovníků uvedených v příloze č. 2 písm. a) k tomuto předpisu výši mzdy stanoví rektor.
4. Na fakultě, nebo další součásti, anebo rektorátě univerzita dbá § 110 zákoníku práce.
5. Tento předpis byl schválen Akademickým senátem univerzity dne
6. Tento předpis nabývá platnosti dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy⁵.

³ Čl. 2 Statutu univerzity.

⁴ § 76 zákona o vysokých školách.

⁵ § 36 zákona o vysokých školách. Registrace byla provedena dne 21. prosince 2017.

7. Tento předpis nabývá účinnosti dnem následujícím po dni, kdy nabyl platnosti.

Změny Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Karlovy byly schváleny podle § 9 odst. 1 písm. b) bodu 3 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 Karlovy v Praze dne 11. května 2018.

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

Změny Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Karlovy zaregistrované dne 21. května 2018 pod čj. MSMT-14276/2018 (změny č. 1) nabývají účinnosti prvního dne kalendářního měsíce následujícího po dni, kdy nabyly platnosti.

PhDr. Tomáš Nigrin, Ph.D., v. r.
předseda akademického senátu

prof. MUDr. Tomáš Zima, DrSc., v. r.
rektor

Příloha č. 1

Tarifní rozpětí mzdových tříd pro akademické a vědecké pracovníky

Mzdová třída	AP1	AP2	AP3	AP4
dolní hranice (v Kč)	22 100	22 500	27 000	32 000
	až	až	až	až
horní hranice (v Kč)	30 000	35 000	45 000	55 000

Mzdová třída	L1	L2	VP1	VP2	VP3
dolní hranice (v Kč)	22 100	23 000	20 000	25 500	30 000
	až	až	až	až	až
horní hranice (v Kč)	29 000	35 000	30 000	40 000	51 000

?

Tarifní rozpětí mzdových tříd pro ostatní pracovníky

Mzdová třída	1	2	3	4	5	6	7	8
dolní hranice (v 12 200 Kč)	13 500	14 900	16 400	18 100	20 000	22 100	24 400	
	až	až	až	až	až	až	až	až
horní hranice (v 15 000 Kč)	17 000	21 400	26 800	29 400	33 100	42 000	50 500	

Příloha č. 2

Rozpětí příplatků za vedení

- prorektor univerzity, děkan fakulty, kvestor: 7 000 až 40 000 Kč měsíčně,
- proděkan fakulty, tajemník fakulty, ředitel další součásti: 5 000 až 30 000 Kč měsíčně
- vedoucí katedry, ústavu, útvaru, přednosta kliniky, vedoucí koleje, vedoucí menzy, zástupce ředitele další součásti: 3 000 až 20 000 Kč měsíčně,
- vedoucí oddělení, vedoucí střediska, zástupce vedoucího katedry, zástupce vedoucího ústavu, zástupce vedoucího útvaru, zástupce vedoucího koleje, zástupce vedoucího menzy: 1 500 až 13 000 Kč měsíčně,
- garant studijního programu: 3 000 až 10 000 Kč měsíčně,
- oborový garant (u studijních programů akreditovaných do 31. srpna 2016): 1 000 až 7 000 Kč měsíčně,
- pracovník univerzity, který je podle opatření rektora, děkana nebo ředitele další součásti oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných pracovníků a dávat jim k tomu závazné pokyny: 500 až 10 000 Kč měsíčně.

Příloha č. 3

Katalog prací pro akademické a vědecké pracovníky

Mzdová třída: AP4

- Řešení úkolů základního nebo aplikovaného výzkumu anebo vývoje nebo umělecké činnosti s rozhodujícím významem pro rozvoj příslušného vědního nebo uměleckého oboru, jehož výsledky publikuje v mezinárodně významných recenzovaných časopisech nebo mezinárodně významných vědeckých monografiích anebo mezinárodně významných recenzovaných sbornících.
- Vedení nebo tvůrčí koordinace nejnáročnějších mezinárodních nebo klíčových národních výzkumných projektů
- Působení ve funkci garanta studijního programu nebo člena oborové rady doktorského studijního programu.
- Tvůrčí aplikace výsledků vědecko-výzkumné nebo umělecké činnosti do pedagogické činnosti, zejména do vedení studentů doktorského studijního programu; vedení specializovaných přednášek, seminářů nebo dalších forem výuky v doktorském a magisterském studijním programu.
- Působení v komisích pro státní doktorské zkoušky a pro obhajoby disertačních prací, členství v kolicích pro státní závěrečné zkoušky nebo pro státní rigorózní zkoušky.
- Oponentní posuzování disertačních a habilitačních prací nebo oponentní činnost v rámci habilitačních nebo jmenovacích řízení.
- Expertizní činnost na národní nebo mezinárodní úrovni; recensní a oponentská práce při posuzování zásadních projektů v rámci příslušného oboru.

Kvalifikační předpoklady:

- magisterské vysokoškolské vzdělání, nejde-li o osobu jmenovanou profesorem v uměleckém oboru
- 10 let praxe
- jmenování profesorem, ustavení mimořádným profesorem nebo dosažení srovnatelného postavení v zahraničí

Mzdová třída: AP3

- Řešení úkolů základního nebo aplikovaného výzkumu anebo vývoje nebo umělecké činnosti se zásadním významem pro daný vědní nebo umělecký obor, jehož výsledky publikuje v recenzovaných časopisech nebo ve vědeckých monografiích anebo v recenzovaných sbornících.
- Vedení nebo koordinace náročných výzkumných projektů nebo relativně samostatných částí takových projektů na alespoň národní úrovni.
- Tvůrčí aplikace výsledků vědecko-výzkumné nebo umělecké činnosti do pedagogické činnosti, zejména do vedení studentů doktorského nebo magisterského studijního programu; vedení přednášek a seminářů, zejména v magisterském nebo doktorském studijním programu; vedení a oponování diplomových a disertačních prací.
- Působení v komisích pro státní doktorské zkoušky a pro obhajoby disertačních prací, členství v kolicích pro státní závěrečné zkoušky nebo pro státní rigorózní zkoušky.
- Oponentní posuzování disertačních nebo habilitačních prací nebo oponentní činnost v rámci habilitačních řízení.
- Recensní a oponentská činnost na národní úrovni při posuzování projektů v rámci příslušného oboru.

Kvalifikační předpoklady:

- magisterské vysokoškolské vzdělání, nejde-li o osobu jmenovanou docentem nebo profesorem v uměleckém oboru
- 6 let praxe
- jmenování docentem nebo profesorem, ustavení mimořádným profesorem anebo dosažení srovnatelného postavení v zahraničí

Mzdová třída: AP2

- Samostatné řešení složitých výzkumných nebo vývojových anebo uměleckých úkolů, jehož výsledky publikuje v recenzovaných časopisech nebo ve vědeckých monografiích anebo v recenzovaných sbornících.
- Podíl na organizačním zabezpečení výzkumné nebo pedagogické činnosti.
- Podíl na vedení přednášek a realizace dalších forem pedagogické činnosti v bakalářském nebo magisterském studijním programu, a to i v programech celoživotního vzdělávání.
- Kontrola studia, včetně vedení nebo konzultování anebo oponování diplomových, popřípadě bakalářských prací, nejde-li o působení na fakultě nebo další součásti, kde se z důvodu akreditovaných studijních programů obhajoby těchto prací nekonají.

Kvalifikační předpoklady:

- magisterské vysokoškolské vzdělání
- 4 roky praxe
- dosažení titulu PhD., ThD. nebo CSc. nebo jmenování docentem anebo profesorem nebo dosažení srovnatelného postavení v zahraničí

Mzdová třída: AP1

- Podíl na řešení dílčích výzkumných nebo vývojových nebo uměleckých úkolů anebo podíl na publikační činnosti pro vzdělávací účely.
- Kontrola studia, vedení cvičení a dalších základních forem výuky, a to i v programech celoživotního vzdělávání; podíl na zajištění dalších forem pedagogické činnosti.
- Rešerše nebo anotace z odborné nebo vědecké literatury.

Kvalifikační předpoklady:

- magisterské vysokoškolské vzdělání nebo dosažení titulu PhD., ThD. nebo CSc. anebo srovnatelného postavení v zahraničí

Mzdová třída: L2

- Vedení přednášek a realizace dalších forem pedagogické činnosti v bakalářském nebo magisterském studijním programu, a to i v programech celoživotního vzdělávání.
- Kontrola studia, včetně vedení nebo konzultování anebo oponování bakalářských anebo diplomových prací, nejde-li o působení na fakultě nebo další součásti, kde se z důvodu akreditovaných studijních programů obhajoby těchto prací nekonají.
- Publikační činnost zejména pro vzdělávací účely.

Kvalifikační předpoklady:

- magisterské vysokoškolské vzdělání nebo dosažení titulu PhD., ThD. nebo CSc. nebo jmenování docentem anebo profesorem nebo dosažení srovnatelného postavení v zahraničí
- 5 let praxe

Mzdová třída: L1

- Realizace podpůrných forem pedagogické činnosti v bakalářském nebo magisterském studijním programu nebo v programech celoživotního vzdělávání anebo realizace pedagogické činnosti přímo nesouvisející s hlavním zaměřením studijního programu.
- Kontrola studia.
- Podíl na publikační činnosti zejména pro vzdělávací účely.

Kvalifikační předpoklady:

- magisterské nebo bakalářské vysokoškolské vzdělání

Mzdová třída: VP3

- Vedení nebo koordinace náročných mezinárodních výzkumných projektů nebo relativně samostatných částí takových projektů na alespoň národní úrovni (vyžaduje se vždy).
- Řešení úkolů základního nebo aplikovaného výzkumu anebo vývoje nebo umělecké činnosti se zásadním významem pro rozvoj příslušného vědního nebo uměleckého oboru, jehož výsledky publikuje v mezinárodně významných recenzovaných časopisech nebo mezinárodně významných vědeckých monografiích anebo mezinárodně významných recenzovaných sbornících.
- Recensní a oponentská práce při posuzování zásadních projektů v rámci příslušného oboru.

Kvalifikační předpoklady:

- magisterské vysokoškolské vzdělání, nejde-li o osobu jmenovanou docentem nebo profesorem v uměleckém oboru
- 6 let praxe v oboru
- jmenování docentem nebo profesorem, ustavení mimořádným profesorem anebo dosažení srovnatelného postavení v zahraničí

Mzdová třída: VP2

- Samostatné řešení složitých vědeckých nebo výzkumných anebo vývojových nebo uměleckých úkolů v příslušném oboru, jehož výsledky publikuje v recenzovaných časopisech.
- Práce ve výzkumném týmu, včetně kooperace se zahraničními badateli.
- Recensní a oponentská činnost při posuzování projektů v rámci příslušného oboru.

Kvalifikační předpoklady:

- magisterské vysokoškolské vzdělání
- 5 let praxe v oboru
- dosažení titulu PhD., ThD. nebo CSc. nebo jmenování docentem anebo profesorem, ustavení mimořádným profesorem nebo dosažení srovnatelného postavení v zahraničí

Mzdová třída: VP1

- Řešení dílčích vědeckých nebo výzkumných anebo vývojových nebo uměleckých úkolů v příslušném oboru, jehož výsledky publikuje.
- Práce ve výzkumném týmu.
- Rešerše nebo anotace z odborné nebo vědecké literatury.

Kvalifikační předpoklady:

- magisterské vysokoškolské vzdělání nebo dosažení titulu PhD., ThD. nebo CSc. anebo srovnatelného postavení v zahraničí

Příloha č. 4

Katalog prací pro hospodářsko-správní, technické a odborné pracovníky a pro dělníky, obslužné pracovníky a obchodně-provozní pracovníky

A. Obecná charakteristika:

- 1. mzdová třída: Vykonávání jednoduchých, méně kvalifikovaných a opakujících se prací s přesně vymezeným zadáním, s jednoduchými pomůckami a ručními nástroji.

- 2. mzdová třída: Vykonávání rutinních prací hospodářsko-správního nebo provozně-technického charakteru, podle podrobných pokynů nebo stanovených postupů
- 3. mzdová třída: Vykonávání rutinních nebo jednoduchých odborných prací, které jsou součástí určitého systému nebo týmu. Operativní zajišťování chodu dílčích provozních, hospodářsko-správních nebo technických procesů
- 4. mzdová třída: Vykonávání ucelených nebo samostatných odborných prací s provázaností na další procesy. Organizace nebo zajišťování chodu ucelených provozních nebo technických procesů podle obecných postupů.
- 5. mzdová třída: Vykonávání samostatných složitých úkolů nebo specializovaných odborných prací s vazbami a souvislostmi na další procesy. Řízení, organizace a koordinace složitých procesů technického, hospodářsko-správního nebo administrativního charakteru s určováním postupů a řešení v rámci daného procesu.
- 6. mzdová třída: Vykonávání specializovaných odborných prací a dílčích koncepčních a metodických prací. Řízení, organizace a kontrola činností dílčích agend odborného charakteru.
- 7. mzdová třída: Komplexní řízení nebo zajišťování chodu rozsáhlých a složitých odborných agend nebo celků s vnitřními i vnějšími vazbami. Řízení nebo zajišťování koncepčních a metodických prací.
- 8. mzdová třída: Výkon nejsložitějších specializovaných koncepčních prací se samostatným tvůrčím řešením problémů a řízení velmi složitých organizačních celků.

B. Podrobné vymezení katalogu prací v jednotlivých tarifních třídách 1 až 8 se v souladu s obecnou charakteristikou dle části A vydává formou opatření rektora. Záměr vydat toto opatření se předem projednává s odborovými organizacemi, které jsou smluvními stranami kolektivní smlouvy.

Při novém zařazení do tříd nesmí poklesnout výše tarifní mzdy zaměstnance. Výše minimální / zaručené mzdy musí odpovídat zařazení do odpovídající skupiny prací.

Kvalifikační předpoklady:

Mzdová třída vzdělání

1. základní
2. střední odborné bez závěrečné zkoušky
3. střední odborné zakončené zkouškou
4. úplné střední vzdělání s maturitou
5. maturita nebo vyšší odborné, nástavbové nebo specializační pomaturitní vzdělání
6. vyšší odborné nebo vysokoškolské- bakalářské nebo magisterské vzdělání*
7. magisterské vysokoškolské vzdělání**
8. magisterské vysokoškolské vzdělání**

* nebo ucelená část vysokoškolského studia podle zákona č. 172/1990 Sb., o vysokých školách

** nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona č. 172/1990 Sb., o vysokých školách nebo dřívějších právních předpisů“.