

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 31. srpna 2017 pod čj. MSMT-23282/2017 Vnitřní mzdový předpis Vysoké školy polytechnické Jihlava.

.....
Mgr. Karolina Gondková
ředitelka odboru vysokých škol

Vnitřní mzdový předpis Vysoké školy polytechnické Jihlava ze dne 31. srpna 2017

Část první Úvodní ustanovení

Článek 1 Rozsah působnosti

- (1) Vnitřní mzdový předpis Vysoké školy polytechnické Jihlava (dále jen „mzdový předpis“) vychází
- a) ze 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“) a
 - b) ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a jeho prováděcích předpisů.
- (2) Tento mzdový předpis upravuje poskytování mzdy a odměny za pracovní pohotovost na Vysoké škole polytechnické Jihlava (dále jen „VŠPJ“).
- (3) Mzdový předpis se vztahuje na akademické pracovníky a ostatní zaměstnance (dále jen „zaměstnanec“), kteří jsou k VŠPJ v pracovním poměru.

Článek 2 Mzda

- (1) Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda. Mzdou se rozumí peněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci.
- (2) Peněžitým plněním se rozumí:
- a) smluvní mzda,
 - b) tarifní mzda,
 - c) osobní příplatek,
 - d) příplatek za vedení,
 - e) příplatek za garanci oboru,
 - f) příplatek za garanci předmětu,
 - g) příplatek za směnnost,
 - h) mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
 - i) mzda a příplatek za noční práci,
 - j) mzda a příplatek za práci v sobotu a v neděli,
 - k) mzda a příplatek za práci přesčas,

- l) mzda a příplatek za práci ve svátek,
- m) odměna za pracovní pohotovost a
- n) mimořádné odměny.

(3) Peněžité plnění podle odstavce 2 písm. b) až e) jsou přiznávána mzdovým výměrem. Mzdový výměr se vystavuje při uzavření pracovního poměru a při každé změně, která má vliv na výši peněžitých plnění ve mzdovém výměru obsažených.

(4) Za mzdu se nepovažují plnění poskytovaná podle zvláštních právních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady.

(5) O výši mzdy a ostatních peněžních plněních přiznávaných zaměstnancům rozhoduje rektor.

(6) Minimální mzda a zaručená mzda se řídí ustanovením § 111 a § 112 zákoníku práce.

Část druhá Odměňování zaměstnanců

Článek 3 Smluvní mzda

- (1) Rektor může výjimečně přiznat zaměstnancům smluvní mzdu.
- (2) Smluvní mzda se sjednává na dobu určitou.

Článek 4 Zařazování zaměstnanců do mzdových tříd a stanovení mzdového tarifu

(1) Podkladem pro zařazení zaměstnance do mzdové třídy je popis jeho pracovních činností (pracovní náplň), který vychází z druhu práce sjednané v pracovní smlouvě a z práce, kterou bude zaměstnanec skutečně vykonávat.

(2) Popis pracovních činností zaměstnance je zpracován na základě katalogu prací, který je uveden v příloze č. 1 v členění na

- a) pedagogické a tvůrčí práce a
- b) ostatní práce.

(3) Pracovní činnosti se v katalogu prací uvedených v příloze č. 1 člení podle složitosti, náročnosti a odpovědnosti do 13 mzdových tříd.

(4) Zaměstnanec je zařazen do té mzdové třídy, ve které je v katalogu zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon je na zaměstnanci požadován. Pokud není tato práce v katalogu uvedena, je zaměstnanec zařazen do mzdové třídy, ve které jsou v katalogu zahrnuty příklady prací porovnatelné s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti, psychické, případně fyzické náročnosti.

(5) Podmínkou pro zařazení zaměstnance do mzdové třídy je splnění kvalifikačních předpokladů uvedených v příloze č. 2. Povinností zaměstnance je včasné prokázání splnění kvalifikačních požadavků a jejich změn předložením příslušných dokladů.

(6) Zaměstnanci mohou být výjimečně zařazováni i do mzdové třídy, pro kterou nespĺňují kvalifikační předpoklady. Výjimku a případné další podmínky jejího uplatnění schvaluje a ruší rektor. Zaměstnancům VŠPJ přísluší mzdový tarif, který vychází ze zařazení do mzdové třídy podle přílohy č. 2.

(7) Pokud má zaměstnanec sjednanu kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu, je mu mzdový tarif přiznán v poměrné výši. Zaměstnanci, který vykonával práci pouze část měsíce, přísluší jen poměrná část mzdového tarifu.

Článek 5 Osobní příplatek

(1) Přiznávání osobního příplatku je podmíněno dosahováním velmi dobrých pracovních výsledků nebo plněním většího rozsahu pracovních úkolů ve srovnání s ostatními zaměstnanci.

(2) Osobní příplatek je nenárokovou složkou mzdy.

(3) Zaměstnanci může být přiznán osobní příplatek až do výše 200 % přiznané výše tarifu.

(4) Pokud má zaměstnanec sjednanu kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu, je mu osobní příplatek přiznán zpravidla v poměrné výši. Zaměstnanci, který vykonával práci pouze část měsíce, přísluší jen poměrná část osobního příplatku.

(5) Rozhodnutí o přiznání, zvýšení, snížení, případně odejmutí osobního příplatku má vždy písemnou formu.

Článek 6 Příplatek za vedení

(1) Zaměstnancům, kteří vykonávají vedoucí funkci stanovenou Organizační strukturou VŠPJ nebo jsou pověřeni vedením skupiny zaměstnanců, náleží podle náročnosti řídicí práce příplatek za vedení měsíčně:

a) kvestor, prorektor	6 000 – 8 000 Kč
b) vedoucí katedry	2 000 – 7 000 Kč
c) vedoucí odboru, vedoucí útvaru na úrovni odboru	1 000 – 6 000 Kč
d) vedoucí oddělení, vedoucí útvaru na úrovni oddělení	1 000 – 3 000 Kč.

(2) Řídicí strukturu VŠPJ upravuje Organizační struktura VŠPJ.

(3) Zaměstnanci, který není uveden v odstavci 1 písm. a) až e), ale je na základě písemného pověření vedoucího zaměstnance oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim závazné pokyny, náleží podle náročnosti řídicí práce příplatek za vedení v rozpětí 300 až 1 000 Kč měsíčně (zejména zástupce vedoucího organizačního útvaru).

(4) Příplatek za vedení náleží zaměstnanci po dobu výkonu práce vedoucího. Pokud má vedoucí zaměstnanec sjednanu kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu, náleží mu příplatek za vedení v poměrné výši. Vedoucímu zaměstnanci, který vykonává práci pouze část měsíce, náleží poměrná část příplatku.

(5) Vedoucím zaměstnancům se souběhem vedoucích funkcí náleží příplatek za vedení z titulu výkonu v pořadí druhé (tj. nižší) funkce pouze do výše 50 % přiznaného příplatku. Zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení v plném rozsahu jeho řídicí činnosti po dobu delší než 4 týdny a zastupování není součástí jeho povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, náleží příplatek za vedení za stejných podmínek, jako jsou stanoveny pro zastupovaného vedoucího zaměstnance.

Článek 7 Příplatek za garanci oboru

(1) Zaměstnancům, kteří vykonávají funkci garanta oboru, náleží příplatek za garanci oboru ve výši stanovené rektorem.

(2) Příplatek za garanci oboru náleží zaměstnanci po dobu výkonu funkce garanta oboru. Zaměstnanci, který vykonává funkci garanta oboru pouze část měsíce, náleží poměrná část příplatku.

Článek 8 Příplatek za garanci předmětu

Podmínky poskytování příplatku za garanci předmětu stanoví zvláštní vnitřní směrnice VŠPJ.

Článek 9 Příplatek za směnnost

Zaměstnanci, kterému zaměstnavatel v rámci dvousměnného, třisměnného nebo nepřetržitého provozu rozvrhl pracovní dobu tak, že střídavě vykonává práci v ranní, odpolední, popřípadě noční směně, přísluší příplatek ve výši 200 až 500 Kč měsíčně.

Článek 10 Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

(1) Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % částky, kterou stanoví zákoník práce. Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši příplatku je stanoveno zvláštním právním předpisem.

(2) Příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí náleží za dobu výkonu práce v uvedeném prostředí.

Článek 11 Mzda a příplatek za noční práci

(1) Noční práce je práce konaná mezi 22. a 6. hodinou.

(2) Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku. Příplatek za práci v noci náleží i zaměstnanci, který v noci pracuje jen výjimečně, protože povinnost pracovat v noci nevyplývá z pracovního režimu jeho pracoviště.

(3) Na pracovištích s nočními směňami začíná den pracovního klidu hodinou odpovídající nástupu směny, která v pracovním týdnu nastupuje podle rozvrhu směň jako první.

Článek 12 Mzda a příplatek 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, příplatek a náhradní volno za práci přesčas

(1) Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu.

(2) Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 25 % jeho průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

(3) Za dobu práce přesčas ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 50 % jeho průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo příplatku.

(4) Počet hodin poskytnutého náhradního volna se rovná počtu hodin práce přesčas. 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 podle odstavců 2 a 3.

Článek 14 Mzda, náhradní volno, příplatek a náhrada mzdy za práci ve svátek

(1) Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci 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. 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 ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

(2) Je-li práce ve svátek současně prací přesčas, případně prací konanou v sobotu nebo v neděli, jsou nároky souběžné.

Článek 15 **Mimořádné odměny**

(1) Zaměstnanci může být rektorem přiznána mimořádná odměna za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu.

(2) Rektor, kvestor a prorektor mohou navrhnout mimořádnou odměnu všem zaměstnancům VŠPJ.

(3) Vedoucí zaměstnanci hospodařící se mzdovými prostředky určenými k poskytování mimořádných odměn mohou navrhnout odměny jen přímo podřízeným zaměstnancům.

(4) Mimořádné odměny podle odstavce 1 se vyplácejí zaměstnancům v nejbližším výplatním termínu po jejich přiznání za trvání pracovního poměru nebo nejpozději v nejbližším výplatním termínu po jeho skončení.

(5) Mimořádné odměny podle odstavce 1 se poskytují za práce vykonané v období ne delším než jeden kalendářní rok.

Článek 16 **Odměna za pracovní pohotovost**

(1) Pracovní pohotovostí je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele. Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat pouze v případě, že se na tom se zaměstnancem dohodne.

(2) Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného výdělku.

(3) Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda. Výkon práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas. Pracovní pohotovost, při které nedojde k výkonu práce, se nezapočítává do pracovní doby.

Článek 17 **Výplata další mzdy**

(1) VŠPJ může vyplatit další mzdu zaměstnanci za splnění pracovních úkolů a pracovní výkon v každém pololetí kalendářního roku, pokud v něm, tj. v pololetí kalendářního roku, odpracuje alespoň 65 dnů u VŠPJ v témže pracovním poměru. Další mzda se může zaměstnanci vyplatit v tom případě, že v prvním pololetí neskončí jeho pracovní poměr 31. květnem nebo před 30. červnem, odpracuje-li zaměstnanec stanovený počet dní až v červnu, ve druhém pololetí 30. listopadem nebo před 31. prosincem, pokud zaměstnanec odpracuje stanovený počet dní až v prosinci. Splnění podmínky trvání téhož pracovního poměru k jednomu zaměstnavateli se nevyžaduje v případě, že dojde ke změně zaměstnavatele a k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na základě zákona.

(2) Za odpracovaný den se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny a dále den, v němž zaměstnanec:

- a) čerpal dovolenou na zotavenou v rozsahu poloviny své směny a větším,
- b) čerpal náhradní volno za práci přesčas v rozsahu poloviny své směny a větším,
- c) nemohl konat práci pro překážku na straně VŠPJ v rozsahu poloviny své směny a větším nebo
- d) nepracoval proto, že na jeho obvyklý den připadl svátek.

(3) Zaměstnanec, který je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu a má na VŠPJ rozvrženou týdenní pracovní dobu nerovnoměrně, se pro účely odstavce 1 posuzuje jako zaměstnanec, který v kalendářním týdnu odpracoval pět pracovních dnů, i když jeho pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu. Ustanovení odstavce 2 platí obdobně.

(4) Postup stanovený v odstavci 3 nelze uplatnit u zaměstnance s kratší než stanovenou týdenní pracovní dobou, jímž škola v rámci kratší pracovní doby rozvrhla práci na méně než pět pracovních dnů v týdnu. Těmto zaměstnancům se započtou pouze dny, v nichž skutečně pracovali, případně nekonali práci z důvodů stanovených v odstavci 2.

(5) Výše další mzdy je shodná s výší přiznané smluvní mzdy, nebo je tvořena součtem mzdového tarifu, příplatku za vedení, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a osobního příplatku, příplatku za směnnost a příplatku za garanci oboru a to v těch částkách, na které zaměstnanci naposledy vznikl nárok nebo mu byly VŠPJ naposledy určeny (tj. v měsíci květnu, červnu, listopadu, popř. v prosinci), pokud rektor nestanoví jinak.

(6) O tom, zda bude vyplacena další mzda podle odstavce 1, rozhodne po vyjádření Akademického senátu VŠPJ rektor.

Článek 18 Odstupné

Odstupné zaměstnanců je upraveno ustanovením § 67 zákoníku práce.

Článek 19 Mzda při výkonu jiné práce

Je-li zaměstnanec z důvodů uvedených v § 41 zákoníku práce převeden na práci, za niž přísluší nižší mzda, přísluší mu ode dne převedení doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku dosahovaného před převedením podle ustanovení § 139 zákoníku práce. Doplatek je poskytován po celou dobu převedení na jinou práci.

Článek 20 Splatnost a výplata mzdy

(1) Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku.

(2) Mzda se vyplácí zaměstnanci v zákonných peněžích.

(3) Mzda se vyplácí v pracovní době a na pracovišti, nebylo-li se zaměstnancem dohodnuto jinak.

(4) Mzda se vyplácí v pravidelných výplatních termínech, nejpozději 12. den v kalendářním měsíci. Když případně výplatní den na den pracovního volna, výplatním dnem je předcházející pracovní den. Případně-li výplatní termín do období čerpání řádné dovolené zaměstnance, může mu mzda být vyplacena v mimořádném termínu před nástupem dovolené, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem tak dohodnou.

(5) Zaměstnanci se poskytne na jeho žádost přiměřená záloha na mzdu a zbývající část se mu vyplatí v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy.

(6) Nemůže-li se zaměstnanec z vážných důvodů dostavit k převzetí výplaty mzdy vyplácené v peněžní hotovosti, je mu po pěti pracovních dnech odeslána na adresu jeho trvalého bydliště, případně na adresu zaměstnancem předem určenou, na náklad a nebezpečí VŠPJ. Zaměstnanec může k přijetí mzdy písemně zmocnit jinou osobu.

(7) Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen mzdu poukázat na svůj náklad a nebezpečí na jeden účet zaměstnance u peněžního ústavu v České republice, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty.

Článek 21 Srážky ze mzdy a náhrady mzdy

Srážky ze mzdy, nebo náhrady mzdy může zaměstnavatel provést na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo v souladu s ustanovením § 145 až 150 zákoníku práce nebo zvláštního zákona.

Článek 22 Průměrný výdělek pro pracovní právní účely

(1) Průměrný výdělek pro pracovní právní účely zjišťuje zaměstnavatel z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období. Za odpracovanou dobu se považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda. Pokud není dále stanoveno jinak, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období. Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí.

Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije se pravděpodobný výdělek. Pravděpodobný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy, které by zaměstnanec zřejmě dosáhl. Průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek.

(2) Pro zjišťování průměrného výdělku se počítají veškerá mzdová plnění poskytnutá v rozhodném období. Do hrubé mzdy se pro účely zjišťování průměrného výdělku zahrne v rozhodném období poměrná část mzdy úměrně odpovídající odpracované době.

(3) Vykonává-li zaměstnanec práci v několika pracovních poměrech s VŠPJ, posuzuje se mzda v každém pracovním poměru samostatně.

Část třetí **Závěrečná ustanovení**

Článek 23 **Přílohy mzdového předpisu**

Součástí mzdového předpisu jsou:

- a) příloha č. 1 - Katalog prací,
- b) příloha č. 2 – Stupnice měsíčních mzdových tarifů a kvalifikační předpoklady.

Článek 24 **Závěrečná ustanovení**

(1) Zrušuje se Vnitřní mzdový předpis VŠPJ registrovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dne 21. prosince 2016 pod č.j.: MSMT – 37336/2016 a účinný od 1. ledna 2017.

(2) Opatření týkající se mzdy, náhrady mzdy a ostatních peněžních plnění souvisejících se zaměstnáním nabývají účinnosti nejdříve dnem, kdy byla učiněna.

(3) Valorizaci mzdových tarifů schvaluje rektor na základě vývoje použitelných zdrojů.

(4) Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance nejpozději do jednoho měsíce ode dne nabytí účinnosti tohoto mzdového předpisu s jeho obsahem a umožnit zaměstnancům do něj nahlížet.

(5) Údaje o mzdě, náhradě mzdy a ostatních peněžních plněních souvisejících se zaměstnáním jednotlivých zaměstnanců požívají ochrany podle obecných předpisů o ochraně osobních údajů.

(6) Tento mzdový předpis byl schválen podle § 9 odst. 1 písm. b) zákona Akademickým senátem VŠPJ dne 30. srpna 2017.

(7) Tento mzdový předpis nabývá platnosti podle § 36 odst. 4 zákona dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

(7) Tento mzdový předpis nabývá účinnosti dnem 1. září 2017.

doc. MUDr. Václav Báča, Ph.D., v. r.

rektor

KATALOG PRACÍ

A) PEDAGOGICKÉ A TVŮRČÍ PRÁCE (AKADEMIČTÍ PRACOVNÍCI)

9. – 10. TŘÍDA: ASISTENT

- V pedagogické činnosti: výuka ve cvičeních a seminářích, udělování zápočtů. Na základě pověření vedoucím katedry ve výjimečných případech vybrané přednášky a zkoušení. Konzultace. Vedení bakalářských prací. Účast v přijímacím řízení.
- V tvůrčí činnosti: příprava na zahájení nebo již zahájené studium v doktorském studijním programu, spolupráce na řešení výzkumných a vývojových úkolů podle pokynů vedoucího katedry nebo vedoucího výzkumného týmu. Publikační a sebevzdělávací aktivity.

11. TŘÍDA: ODBORNÝ ASISTENT

- V pedagogické činnosti: přednášky a zkoušení včetně státních závěrečných zkoušek, výuka ve cvičeních a seminářích. Konzultace. Vedení a hodnocení bakalářských prací. Účast v přijímacím řízení.
- V tvůrčí činnosti: řešení úkolů z oblasti výzkumu a vývoje. Vedení výzkumných týmů. Publikační a sebevzdělávací aktivity, eventuálně příprava k habilitačnímu řízení.

12. TŘÍDA: DOCENT

- V pedagogické činnosti: přednášky a zkoušení včetně státních závěrečných zkoušek, výjimečně výuka ve cvičeních a seminářích. Konzultace. Vedení a hodnocení bakalářských prací.
- V tvůrčí činnosti: formulování principiálně nových výzkumných okruhů. Samostatné tvůrčí řešení úkolů v oblasti výzkumu a vývoje. Vedení výzkumných týmů. Publikační a sebevzdělávací aktivity, eventuálně příprava na řízení ke jmenování profesorem.

13. TŘÍDA: PROFESOR

- V pedagogické činnosti: přednášky a zkoušení včetně státních závěrečných zkoušek, výjimečně výuka ve cvičeních a seminářích. Konzultace. Vedení a hodnocení bakalářských prací.
- V tvůrčí činnosti: formulování principiálně nových výzkumných okruhů. Řešení úkolů z oblasti výzkumu a vývoje. Vedení výzkumných týmů. Rozsáhlé publikační a sebevzdělávací aktivity.

B) OSTATNÍ PRÁCE

1. TŘÍDA: POMOCNÁ PRACOVNÍ SÍLA

Výkon přípravných nebo pomocných prací s menšími návaznostmi na další činnosti procesu nebo celku, zpravidla s malou hmotnou odpovědností a běžnou smyslovou zátěží, popřípadě zvýšenou fyzickou námahou nebo rizikem pracovního úrazu (například jednoduché operace nebo soubor operací s jednotlivými částmi strojů, zařízení nebo objektů, měřidly, mechanizovanými nástroji). Výkon jednoduchých pravidelně opakovaných provozně manipulačních prací.

2. TŘÍDA: POMOCNÁ PRACOVNÍ SÍLA

Výkon ucelených rutinních obslužných prací podle daných postupů a provozních režimů spojených s určitou hmotnou odpovědností, smyslovou zátěží, rizikem pracovního úrazu nebo vysokou fyzickou námahou a s určitými dalšími provozními návaznostmi, výkon opakovaných kontrolovatelných provozně technických prací podle podrobných pokynů nebo stanovených postupů.

3. TŘÍDA: KVALIFIKOVANÝ DĚLNÍK

Výkon rutinních odborných kontrolovatelných prací s dalšími případnými návaznostmi na další procesy, prováděných podle rámcových pokynů a spojených zpravidla s hmotnou odpovědností, zvýšenou smyslovou zátěží a odpovědností za zdraví a bezpečnost druhých osob (například práce s jednoúčelovými konvenčními zařízeními pracujícími se vzájemnými technologickými nebo provozními vazbami). Řízení a organizace jednotlivých snadno ovladatelných technologických, provozních a jiných procesů a zařízení podle přesných postupů se zvýšenou odpovědností za bezpečnou práci a zdraví a bezpečnost druhých osob, zvýšenou smyslovou zátěží a hmotnou odpovědností. Výkon jednoduchých individuálních řemeslných prací.

4. TŘÍDA: KVALIFIKOVANÝ DĚLNÍK

Výkon rutinních různorodých odborných prací s případnou vyšší hmotnou odpovědností, odpovědností za zdraví a bezpečnost druhých osob nebo smyslovou zátěží s pevně stanovenými přesnými a četnými návaznostmi na další procesy a děje. Řízení, organizace nebo operativní zajišťování chodu dílčích úseků provozních procesů nebo složitých zařízení s malými možnostmi volby postupu, spojené zpravidla s vysokou smyslovou zátěží a odpovědností za zdraví a životy dalších osob. Samostatný výkon individuálních řemeslných prací.

5. TŘÍDA: TECHNICKO HOSPODÁŘSKÝ PRACOVNÍK, KVALIFIKOVANÝ DĚLNÍK

Výkon odborných prací nebo zajišťování méně složitých agend, které jsou součástí širších procesů a jevů, a to podle obecných postupů spojených s případnou vyšší hmotnou odpovědností nebo odpovědností za obtížně odstranitelné škody většího rozsahu a smyslovou (neuropsychickou) zátěží. Operativní zajišťování chodu zařízení a procesů s možností volby postupu, spojené s neuropsychickou zátěží, odpovědností za zdraví a životy širšího okruhu dalších osob. Samostatný výkon složitých individuálních řemeslných prací.

6. TŘÍDA: TECHNICKO HOSPODÁŘSKÝ PRACOVNÍK

Výkon ucelených odborných prací nebo zajišťování méně složitých agend, které jsou důležitou součástí širších procesů a jevů, a to podle obecných postupů spojených s případnou vysokou hmotnou odpovědností nebo odpovědností za obtížně odstranitelné škody většího rozsahu a vysokou smyslovou (neuropsychickou) zátěží. Řízení, organizace nebo operativní zajišťování chodu složitých zařízení a procesů s možností volby postupu, spojené s neuropsychickou zátěží, odpovědností za zdraví a životy širšího okruhu dalších osob.

7. TŘÍDA: VEDOUcí ODDĚLENÍ NEBO ÚTVARU NA ÚROVNI ODDĚLENÍ

Výkon složitých odborných prací nebo samostatné zajišťování odborných agend anebo výkon dílčích koncepčních, metodických a řídicích prací s vysokou odpovědností za velmi obtížně odstranitelné škody, s provázaností vazeb na další procesy v rámci daného systému a s vysokou neuropsychickou zátěží a možnostmi volby postupu v rámci celého úseku nebo oboru činnosti. Řízení, organizace nebo operativní zajišťování chodu provozních procesů podle

obecných postupů, zpravidla spojené s určitou duševní námahou, s odpovědností za škody vzniklé činností řízeného úseku.

8. TŘÍDA: VEDOUCÍ ODBORU NEBO ÚTVARU NA ÚROVNI ODBORU, VEDOUCÍ ODDĚLENÍ NEBO ÚTVARU NA ÚROVNI ODDĚLENÍ

Výkon složitých odborných prací nebo samostatné zajišťování odborných agend anebo výkon dílčích koncepčních, metodických a řídicích prací s vysokou odpovědností za velmi obtížně odstranitelné škody, se značnou provázaností komplikovaných vazeb na další procesy v rámci daného systému a s vysokou neuropsychickou zátěží a rozsáhlými možnostmi volby postupu v rámci celého úseku nebo oboru činnosti. Řízení, organizace nebo operativní zajišťování chodu souborů provozních procesů podle obecných postupů, zpravidla spojené s určitou duševní námahou, s odpovědností za škody vzniklé činností řízeného úseku.

9. TŘÍDA: VEDOUCÍ ODBORU NEBO ÚTVARU NA ÚROVNI ODBORU

Výkon složitých a specializovaných odborných prací, samostatné zabezpečování složitých úkolů a agend nebo výkon koncepčních, metodických a řídicích činností, které jsou stěžejní součástí samostatně působících systémů, s určitými dílčími vazbami a souvislostmi přesahujícími rámec daného oboru, spojené se zvýšenou duševní námahou. Řízení, organizace a koordinace procesů nebo rozsáhlého souboru složitých zařízení spojené s navrhováním a určováním nových postupů v rámci systému, s odpovědností za rozsáhlé obtížné odstranitelné škody vzniklé činností řízeného úseku nebo obecným ohrožením zdraví a života.

10. TŘÍDA: VEDOUCÍ ODBORU NEBO ÚTVARU NA ÚROVNI ODBORU

Výkon složitých a specializovaných odborných prací, samostatné zabezpečování složitých úkolů a agend nebo výkon koncepčních, metodických a řídicích činností, které jsou stěžejní součástí samostatně působících systémů, s určitými vazbami a souvislostmi přesahujícími rámec daného oboru, spojené se zvýšenou duševní námahou. Řízení, organizace a koordinace složitých procesů nebo rozsáhlého souboru velmi složitých zařízení spojené s určováním nových postupů v rámci systému, s odpovědností za rozsáhlé obtížné odstranitelné škody vzniklé činností řízeného úseku nebo obecným ohrožením zdraví a života.

11. TŘÍDA: KVESTOR

Výkon složitých a vysoce specializovaných odborných prací, samostatné zabezpečování složitých úkolů a agend a výkon koncepčních, metodických a řídicích činností, které jsou součástí samostatně působících systémů a celkového řídicího systému organizace, spojené s vysokou duševní námahou. Řízení, organizace a koordinace složitých procesů a souborů procesů celkové vnitřní správy a hospodaření organizace nebo rozsáhlého souboru velmi složitých zařízení spojené s určováním nových postupů v rámci systému, s odpovědností za rozsáhlé obtížné odstranitelné škody vzniklé činností řízené organizace nebo obecným ohrožením zdraví a života.

STUPNICE MĚSÍČNÍCH MZDOVÝCH TARIFŮ A KVALIFIKAČNÍ PŘEDPOKLADY

Mzdová třída	Tarif (Kč)	Kvalifikační předpoklady pro akademické, vědecké a výzkumné práce	Kvalifikační předpoklady pro ostatní práce
1	11 000	-	základní vzdělání
2	11 495	-	základní vzdělání
3	12 012	-	střední vzdělání nebo střední vzdělání s výučním listem
4	12 553	-	střední vzdělání s výučním listem
5	13 557	-	střední vzdělání s výučním listem
6	15 000	-	střední vzdělání s maturitní zkouškou
7	16 660	-	střední vzdělání s maturitní zkouškou
8	18 500	-	vysokoškolské vzdělání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou
9	20 540	magisterský studijní program	vysokoškolské vzdělání - magisterský studijní program
10	22 810	magisterský studijní program a započaté studium doktorského studijního programu	vysokoškolské vzdělání - magisterský studijní program
11	25 330	doktorský studijní program	vysokoškolské vzdělání - magisterský studijní program
12	28 130	doktorský studijní program, dosažení titulu docent	-
13	31 240	doktorský studijní program, dosažení titulu profesor	-