

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 13. července 2017 pod čj. MSMT-19405/2017 Vnitřní mzdový předpis Západočeské univerzity v Plzni.

.....
Mgr. Karolína Gondková
ředitelka odboru vysokých škol

VNITŘNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS

Západočeské univerzity v Plzni

ze dne 13. července 2017

Článek 1 **Úvodní ustanovení**

(1) Tento vnitřní mzdový předpis je vydáván na základě § 17 odst. 1 písm. d) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změnách a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a podrobněji stanoví mzdové podmínky upravené zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, nařízením 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, a příslušnými ustanoveními kolektivní smlouvy Západočeské univerzity v Plzni (dále jen „ZČU“).

(2) Tento vnitřní mzdový předpis určuje systém odměňování zaměstnanců ZČU.

(3) Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti

Článek 2 **Rozsah působnosti**

(1) Vnitřní mzdový předpis upravuje mzdové podmínky mezi ZČU a zaměstnanci.

(2) Zaměstnancem se rozumí fyzická osoba, která je v pracovním poměru k ZČU.

(3) Zaměstnanci se pro účely tohoto vnitřního mzdového předpisu zařazují do těchto kategorií:

- a) akademický pracovník (profesor, docent, mimořádný profesor, odborný asistent, asistent, lektor a vědecký, výzkumný a vývojový pracovník) vykonávající v pracovním poměru podle sjednaného druhu práce jak pedagogickou, tak tvůrčí činnost,
- b) vědecký, výzkumný a vývojový pracovník,
- c) technickohospodářský zaměstnanec,
- d) manuální zaměstnanec.

(4) Pro zařazení zaměstnance do jedné z kategorií uvedených v odstavci 3 je rozhodující druh práce sjednaný v pracovní smlouvě.

(5) Vnitřní mzdový předpis stanoví:

- a) zásady zařazování zaměstnanců do mzdových tříd,
- b) stupnici mzdových tarifů,
- c) podmínky pro přiznání individuální mzdy,
- d) příplatky za vedení,
- e) podmínky pro poskytování dalších příplatků,

f) podmínky pro poskytování odměn.

Článek 3

Mzda

(1) Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda.

(2) Mzdou se rozumí peněžítá plnění poskytovaná ZČU zaměstnanci za vykonanou práci, a to zejména podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Za mzdu se nepovažují plnění poskytovaná podle zvláštních právních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrada mzdy, odstupné, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost.

(3) Mzda za příslušný měsíc nesmí být nižší než minimální mzda.

(4) Výše měsíční tarifní mzdy určená v rámci stupnice mzdových tarifů a další složky mzdy přísluší zaměstnanci za vykonanou práci po stanovenou týdenní pracovní dobu, která činí 40 hodin týdně. Při sjednání kratší než stanovené týdenní pracovní doby se mzda krátí v poměru sjednané a stanovené týdenní pracovní doby. Obdobně se krátí mzda zaměstnanci, který neodpracoval v daném měsíci stanovený fond pracovní doby.

(5) Výše mzdy zaměstnance se určuje mzdovým výměrem.

(6) Po dobu tvůrčího volna náleží akademickému pracovníku mzda ve výši určené mzdovým tarifem. Další nenárokové složky mzdy (zejména osobní příplatek, příplatek za vedení, odměny) nejsou po dobu tvůrčího volna poskytovány. V případě akademického pracovníka s uzavřenou smlouvou o individuální mzdě podle čl. 6, se před poskytnutím tvůrčího volna sjedná formou dodatku k této smlouvě výše mzdy poskytovaná po dobu tvůrčího volna.

(7) Způsob a termíny výplat mezd jsou pro příslušný kalendářní rok stanoveny rozhodnutím rektora.

Článek 4

Zásady zařazování zaměstnanců do mzdových tříd

(1) Pro zařazení zaměstnance do mzdové třídy je rozhodující:

- a) druh práce, který je s ním sjednán v pracovní smlouvě,
- b) splnění kvalifikačních předpokladů, případně požadavků.

(2) Zaměstnanec se zařadí do příslušné mzdové třídy podle hledisek uvedených v odstavci 1 a dále podle přílohy č. 1 a přílohy č. 2. Pokud není příslušná pracovní činnost v katalogu prací popsána, zařadí se zaměstnanec do mzdové třídy, ve které jsou popsány práce srovnatelné s příslušnou pracovní činností z hlediska složitosti, odpovědnosti, psychické a fyzické náročnosti.

(3) Kvalifikačním předpokladem je dosažený stupeň vzdělání potřebný pro zařazení do jednotlivých mzdových tříd. Kvalifikační předpoklad je uveden v katalogu prací.

(4) Do odpovídající mzdové třídy se zaměstnanec zařadí jen, pokud splňuje kvalifikační předpoklady, včetně požadavků potřebných pro zařazení do dané mzdové třídy. Výjimky navrhuje vedoucí zaměstnanec a schvaluje rektor.

(5) K dosažení vyššího než potřebného stupně vzdělání se nepřihlíží.

(6) Zařazení do třídy navrhuje vedoucí zaměstnanec a schvaluje na fakultě děkan, u vysokoškolského ústavu ředitel ústavu a v ostatních součástech ZČU rektor, prorektor nebo kvestor, podle své působnosti.

Článek 5

Mzdový tarif

(1) Zaměstnanci náleží mzdový tarif ve výši stanovené v rámci tarifního rozpětí v příslušné mzdové třídě, do níž byl zařazen. Mzdový tarif vyjadřuje stupeň odpovědnosti, samostatnosti, složitosti a náročnosti vykonávané práce, dále pak zohledňuje zaměření nebo obor vzdělání, délku a druh odborné praxe, dobu působení v oboru, vědeckou výkonnost vyjádřenou zejména publikační a grantovou činností, případně i splnění dalších požadavků nutných pro výkon sjednané práce.

(2) Výši mzdového tarifu v rozpětí přiznané mzdové třídy navrhuje příslušný vedoucí zaměstnanec a schvaluje na fakultě děkan, na vysokoškolském ústavu ředitel ústavu a u ostatních součástí ZČU rektor, prorektor nebo kvestor podle své působnosti. Obdobným způsobem se provádí změna mzdového tarifu zaměstnance v rozpětí přiznané mzdové třídy, a to zejména na základě hodnocení pracovních výsledků zaměstnance.

Článek 6

Individuální mzda

- (1) Tvůrčím a řídicím zaměstnancům může rektor nebo u fakult děkan přiznat individuální mzdu.
- (2) Individuální mzda se přiznává místo všech složek mzdy s výjimkou odměn.
- (3) Individuální mzda se sjednává zpravidla na 2 roky formou smlouvy o individuální mzdě. Smlouva o individuální mzdě obsahuje především mzdová ujednání a další mzdové náležitosti. Smlouva o individuální mzdě nahrazuje mzdový výměr.

Článek 7

Příplatek za vedení

(1) Vedoucím zaměstnancům přísluší příplatek za vedení diferencovaný podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce.

Stupeň řízení	Rozpětí	Vedoucí zaměstnanec
I. stupeň	12 000 – 22 000 Kč	prorektor, děkan, kvestor, ředitel vysokoškolského ústavu
II. stupeň	6 500 – 15 000 Kč	proděkan, ředitel jiného pracoviště nebo účelového zařízení ZČU, tajemník fakulty, tajemník vysokoškolského ústavu, tajemník jiného pracoviště a účelového zařízení, vedoucí katedry, vedoucí odboru
III. stupeň	1 500 – 9 000 Kč	vedoucí oddělení, tajemník katedry

(2) Vedoucím zaměstnancem je zaměstnanec ZČU, který má minimálně jednoho podřízeného zaměstnance s pracovní dobou stanovenou na 40 hodin týdně a řídí útvar na jakékoliv organizační úrovni ve struktuře ZČU podle Organizačního řádu ZČU.

(3) Příplatek za vedení lze poskytnout také prorektorovi, proděkanovi, tajemníkovi fakulty, tajemníkovi vysokoškolského ústavu, tajemníkovi jiného pracoviště a účelového zařízení a tajemníkovi katedry, i když nejsou vedoucími zaměstnanci, a to za předpokladu, že jsou oprávněni organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.

(4) Výši příplatku za vedení v rámci rozpětí stanoveném pro příslušný stupeň řízení navrhuje příslušný vedoucí zaměstnanec a schvaluje na fakultě děkan, na vysokoškolském ústavu ředitel ústavu a u ostatních součástí ZČU rektor, prorektor nebo kvestor podle své působnosti.

(5) Vznikl-li by vedoucímu zaměstnanci z jednoho pracovněprávního vztahu nárok na poskytnutí více příplatků za vedení, přísluší mu příplatek pouze jeden, a to v nejvyšším jemu přiznávaném stupni řízení.

Článek 8

Osobní příplatek

- (1) Zaměstnanci může být poskytnut osobní příplatek. Osobní příplatek se poskytuje zejména:
- a) za dosavadní velmi dobré pracovní výsledky,
 - b) za kvalitní plnění většího rozsahu pracovních úkolů,
 - c) k diferencovanému ocenění
 1. rozdílné složitosti a náročnosti práce,
 2. dlouhodobé spolehlivé výkonnosti,

3. kvality výuky a kvality práce,
4. odpovědnosti a namáhavosti práce,
5. práce se studenty,
6. kvality a rozsahu činnosti v oblasti výzkumu a vývoje (zejména granty, publikace),
7. činnosti v samosprávě fakulty, ZČU a celého vysokého školství,
8. práce pro rozvoj ZČU.

d) zaměstnanci, který je vynikajícím odborníkem.

(2) Výši osobního příplatku a jeho změny navrhuje vedoucí zaměstnanec a schvaluje na fakultě děkan, u vysokoškolského ústavu ředitel ústavu a v ostatních součástech ZČU rektor, prorektor nebo kvestor podle své působnosti.

Článek 9

Příplatek za zastupování

Zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení v plném rozsahu jeho řídicí činnosti po dobu delší než čtyři týdny a zastupování není součástí jeho povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, přísluší od prvního dne zastupování příplatek za zastupování ve výši určené v rámci rozpětí příplatku za vedení, stanoveného pro zastupovaného vedoucího zaměstnance.

Článek 10

Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

(1) Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo („dosažená mzda“), a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se ZČU se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas, místo příplatku. Neposkytne-li ZČU 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.

(2) Pokud byla mzda sjednána v kolektivní nebo v pracovní smlouvě, již s přihlédnutím k případné práci přesčas, příplatek ani náhradní volno podle odstavce 1 zaměstnanci nepřislouží. V kolektivní nebo pracovní smlouvě lze sjednat mzdu již s přihlédnutím k případné práci přesčas, je-li současně sjednán v rámci stanoveného limitu práce přesčas nejvyšší rozsah práce přesčas, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci nařídít.

Článek 11

Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za 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 nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. ZČU se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

(2) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadne na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla z důvodu svátku.

(3) Náhrada mzdy za svátek nepřislouží zaměstnanci, který neomluveně zameškal směnu bezprostředně předcházející svátku nebo bezprostředně po něm následující, nebo směnu nařízenou ZČU na svátek, popřípadě část některé z těchto směn.

Článek 12

Mzda za noční práci

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku. Noční práci se rozumí práce vykonávaná v době od 22:00 hodin do 6:00 hodin.

Článek 13

Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

(1) Zvláštní příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí se poskytuje za vykonávání činností ve ztížených a zdraví škodlivých pracovních podmínkách.

(2) Podmínky a výši příplatku určuje zvláštní právní předpis (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, ve znění pozdějších předpisů).

Článek 14

Mzda za práci v sobotu a v neděli

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

Článek 15

Odměna za pracovní pohotovost

Není-li odměna za pracovní pohotovost sjednána v pracovní smlouvě, přísluší zaměstnanci za dobu pracovní pohotovosti odměna ve výši 10 % průměrného výdělku.

Článek 16

Odměny

Zaměstnanci může být poskytnuta odměna

- a) za úspěšné splnění mimořádného úkolu, nebo zvláště významného nebo obtížného pracovního úkolu,
- b) za dlouhodobé dobré pracovní výsledky,
- c) k ocenění jeho pracovních zásluh při dovršení 50 let věku a při skončení pracovního poměru v souvislosti s odchodem do starobního nebo plného invalidního důchodu, a to ve výši sjednané v kolektivní smlouvě ZČU,
- d) za poskytnutí pomoci při mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen majetek, zdraví nebo život,
- e) za nařízenou pracovní pohotovost.

Článek 17

Srážky ze mzdy a náhrady mzdy

Při stanovení druhů, rozsahu a pořadí srážek ze mzdy a jejich provádění se postupuje podle zákoníku práce.

Článek 18

Odstupné

(1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou ZČU z důvodů uvedených v § 52 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné stanovené kolektivní smlouvou ZČU. Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u ZČU, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

(2) Odstupné vyplácí ZČU v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru, pokud se zaměstnanec písemně nedohodne se ZČU jinak.

(3) Pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru nastoupí opět do zaměstnání u ZČU před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část. Poměrná část se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby stanovené ve větě první.

(4) Odstupné nenáleží zaměstnanci, u něhož dochází při organizačních změnách k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele.

Článek 19
Průměrný výdělek

(1) Do průměrného výdělku se zahrnují plnění, která odpovídají definici mzdy podle zákoníku práce.

(2) Má-li být v základních pracovněprávních vztazích (pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr) použit průměrný výdělek, musí být při jeho zjištění postupováno jen podle příslušných ustanovení zákoníku práce.

(3) Průměrným výdělkem zaměstnance se rozumí průměrný hrubý výdělek, není-li stanoveno jinak.

(4) Průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek. Při zjišťování měsíčního průměrného výdělku se postupuje tak, že se průměrný hodinový výdělek zaměstnance vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce (tzn., že se při stanovené pracovní době 40 hodin týdně průměrný hodinový výdělek zaměstnance vynásobí koeficientem 173,92).

(5) Pokud není stanoveno jinak, je rozhodným obdobím pro stanovení průměrného výdělku předchozí kalendářní čtvrtletí, průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni následujícího kalendářního měsíce po rozhodném období. Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím pro stanovení průměrného výdělku doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí.

(6) Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, používá se místo průměrného výdělku pravděpodobný výdělek. Pro jeho zjištění se použije hrubá mzda, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období. V případě, že zaměstnanec nepracoval vůbec nebo odpracoval méně než 21 dnů, použije se hrubá mzda, které by zřejmě dosáhl.

(7) Odměny se započtou do toho čtvrtletí, ve kterém byly vyplaceny.

Článek 20
Závěrečná ustanovení

(1) Zrušuje se Vnitřní mzdový předpis ZČU, který byl schválen Akademickým senátem ZČU dne 31. března 2004 a registrován Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dne 1. dubna 2004 pod čj. 16 277/2004-30 ve znění pozdějších změn.

(2) Tento vnitřní mzdový předpis byl schválen podle § 9 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona o vysokých školách Akademickým senátem ZČU dne 28. června 2017.

(3) Tento vnitřní mzdový předpis nabývá platnosti podle § 36 odst. 4 zákona o vysokých školách dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

(4) Tento vnitřní mzdový předpis nabývá účinnosti dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

RNDr. Petr Tomiczek, CSc., v. r.
předseda akademického senátu

doc. Dr. RNDr. Miroslav Holeček, v. r.
rektor

Příloha č. 1
k Vnitřnímu mzdovému předpisu ZČU

STUPNICE MZDOVÝCH TARIFŮ

pro měsíční mzdu a týdenní pracovní dobu 40 hodin

Mzdová třída	Rozpětí tarifní mzdy (Kč)	Skupina prací
1	11 000 – 14 500	1.
2	11 000 – 15 000	1.
3	12 200 – 16 700	2.
4	12 200 – 18 000	2.
5	13 400 – 20 000	3.
6	14 800 – 22 500	4.
7	16 400 – 24 700	5.
8	18 100 – 27 100	6.
9	19 900 – 30 300	7.
10	19 900 – 34 500	7.
11	19 900 – 40 600	7.
12	22 000 – 46 700	8.

KATALOG PRACÍ

Obsah:

- I. Kvalifikační předpoklady vzdělání
- II. Zařazení akademických pracovníků do mzdových tříd
- III. Zařazení vědeckých, výzkumných a vývojových pracovníků do mzdových tříd
- IV. Zařazení technickohospodářských zaměstnanců do mzdových tříd
- V. Zařazení manuálních zaměstnanců do mzdových tříd

I. KVALIFIKAČNÍ PŘEDPOKLADY VZDĚLÁNÍ

A. Kvalifikační předpoklady akademických a vědeckých, výzkumných a vývojových pracovníků.

Mzdová třída	Stupeň vzdělání
9	Vysokoškolské ³⁾
10	Vysokoškolské – magisterské ³⁾
11	Vysokoškolské – magisterské a vědecká hodnost kandidáta věd nebo akademický titul Dr. nebo Ph.D. v příslušném oboru
12	Vysokoškolské – magisterské a habilitace v oboru nebo vědecká hodnost doktora věd u pracovníků výzkumu a vývoje, nebo jmenování profesorem

B. Kvalifikační předpoklady technickohospodářských zaměstnanců

Mzdová třída	Stupeň vzdělání
4	Úplné střední odborné ¹⁾
5	Úplné střední odborné ¹⁾
6	Úplné střední odborné ¹⁾
7	Úplné střední odborné ¹⁾
8	Úplné střední odborné ¹⁾
9	Vysokoškolské – bakalářské ²⁾ Vysokoškolské - magisterské ³⁾
10	Vysokoškolské – bakalářské ²⁾ Vysokoškolské – magisterské ³⁾
11	Vysokoškolské – magisterské ³⁾
12	Vysokoškolské – magisterské ³⁾

C. Kvalifikační předpoklady manuálních zaměstnanců

¹⁾ Za úplné střední odborné vzdělání je považováno:

- Středoškolské vzdělání ukončené maturitou,
- Vysší odborné vzdělání,
- Pomaturitní dlouhodobé kurzy (více než jednoleté), absolvování tzv. institutů (např. Energetika).

²⁾ Bakalářským vzděláním

Se rozumí absolvování obsahově ucelené části vysokoškolského studia ve smyslu § 21 odst. 1 zákona č. 172/1990 Sb., o vysokých školách, nebo absolvování bakalářského studijního programu ve smyslu § 45 odst. 3 a 4 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách).

³⁾ Vysokoškolským vzděláním

Se rozumí absolvování a ukončení vysokoškolského studia ve smyslu § 19 zákona č. 172/1990 Sb., o vysokých školách, nebo absolvování magisterského studijního programu ve smyslu § 46 odst. 3 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách).

Mzdová třída	Stupeň vzdělání
1	Základní
2	Základní, vyučen v oboru ⁴⁾
3	Vyučen v oboru
4	Vyučen v oboru, střední odborné ⁵⁾
5	Vyučen v oboru, střední odborné
6	Vyučen v oboru, střední odborné
7	Vyučen v oboru, střední odborné, úplné střední odborné ³⁾

II. ZAŘAZENÍ AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ DO MZDOVÝCH TŘÍD

MZDOVÁ TŘÍDA 9 – lektor, asistent

Vzdělávací činnosti zaměřené na vykonávání přípravných prací, účast na cvičeních, ostatních vzdělávacích a vědeckých činnostech ZČU, dokumentační zpracování odborné a vědecké literatury, výuka ve zdokonalovacích a doplňkových odborných kurzech a dalších formách zvyšování odborné kvalifikace nebo rekvalifikace.

MZDOVÁ TŘÍDA 10 – asistent, odborný asistent

Vzdělávací činnost při vyučování (vedení cvičení, seminářů, exkurzí, průběžná kontrola studia, poskytování konzultací, výjimečně i přednášení, řešení výzkumných a vývojových úkolů, odborná publikační a posuzovatelská činnost.

MZDOVÁ TŘÍDA 11 – odborný asistent s vědeckou hodností, docent, profesor

Tvůrčí řešení výzkumných a vývojových úkolů nebo tvůrčí aplikace výsledků základního a aplikovaného výzkumu; tvůrčí činnosti v oblastech činností zaměstnavatele spojené s rozvíjením poznávacích a tvořivých schopností studentů a absolventů, organizování a vedení jejich účasti na výzkumu, vedení přednášek, expertizní publikační a posuzovatelské činnosti a vedení a oponování seminářích, bakalářských, diplomových a vědeckých prací.

MZDOVÁ TŘÍDA 12 – docent, profesor

Tvůrčí specializované a systémové práce zahrnující sledování a rozvíjení rozhodujících trendů vývoje vědy a výzkumu nebo umění, tvůrčí aplikace výsledků výzkumné a vývojové činnosti ve výuce studentů a absolventů a v přípravě vědeckých pracovníků a vytvoření podmínek pro rozvoj příslušného vědního nebo uměleckého oboru, vedení přednášek, vykonávání a vedení expertizní, publikační a posuzovatelské činnosti, vedení aplikovaného a základního výzkumu, vedení a oponování, seminářích, kvalifikačních a vědeckých prací a vedení diplomových a doktorských projektů.

III. ZAŘAZENÍ VĚDECKÝCH, VÝZKUMNÝCH A VÝVOJOVÝCH PRACOVNÍKŮ DO MZDOVÝCH TŘÍD

MZDOVÁ TŘÍDA 9 – vědecký, výzkumný a vývojový asistent

Provádění přípravných prací pro řešení přesně, věcně i časově stanovených konkrétních vědeckých, výzkumných a vývojových úkolů, jednoduchý podíl na jejich řešení pod vedením zkušeného vědeckého pracovníka.

⁴⁾ Za vyučení v oboru je považováno absolvování učebního oboru odborného učiliště a učiliště.

⁵⁾ Za střední odborné vzdělání je považováno absolvování učebního oboru středního odborného učiliště.

MZDOVÁ TŘÍDA 10 – vědecký, výzkumný a vývojový pracovník

Účast na řešení vědeckých, výzkumných a vývojových úkolů se zadanými vstupy a vymezenými výstupy jako součást širšího vědeckého, výzkumného a vývojového úkolu; samostatné zpracování dílčích výstupů.

MZDOVÁ TŘÍDA 11 – samostatný vědecký, výzkumný a vývojový pracovník

Řešení komplexu vědeckých, výzkumných a vývojových úkolů zpravidla s dlouhodobým časovým horizontem řešení a rozsáhlými a složitými vazbami na ostatní vědní obory, vyžadující vysoký stupeň zobecnování jevů s cílem získávání nových poznatků a zkoumání nových metod a postupů; tvůrčí koordinace náročných projektů.

MZDOVÁ TŘÍDA 12 – vedoucí vědecký, výzkumný a vývojový pracovník

Řešení nových vědeckých, výzkumných a vývojových okruhů zpravidla významově přesahující velmi dlouhé časové horizonty s dopady na široký okruh lidských činností, vyžadující velmi vysoký stupeň zobecnování jevů a směřující ke stanovování obecných teorií, koncepcí a směrů vývoje, získání nových poznatků zásadních pro poznávání nejširších souvislostí; tvůrčí koordinace nejnáročnějších národních nebo mezinárodních vědeckých, výzkumných a vývojových projektů.

IV. ZAŘAZENÍ TECHNICKOHOSPODÁŘSKÝCH ZAMĚSTNANCŮ DO MZDOVÝCH TŘÍD

MZDOVÁ TŘÍDA 4

Práce stejného charakteru s přesně vymezenými výstupy a možností volby specifického pracovního postupu, jež mají návaznost i na další pracovní procesy. Tyto práce jsou spojeny s vyššími psychickými nároky.

Jedná se zejména o pracovní zařazení spočívající v dílčích pracích při plánování a řízení dopravy, jednoduché inventurní činnosti, vyřizování korespondenční a administrativní agendy, samostatná práce na počítači a další srovnatelné činnosti.

MZDOVÁ TŘÍDA 5

Práce, které jsou již vykonávány s řadou vzájemně propojených pracovních úkonů a jsou součástí určitého celku. Práce, které jsou prováděny v jednotlivých specifických týmech a jsou spojeny s odpovědností za škodu. Tyto práce jsou spojeny se zvýšenými psychickými nároky vyplývajícími ze samostatného řešení pracovních úkolů.

Jedná se zejména o pracovní zařazení spočívající v operativním řízení provozu ZČU nebo výroby, v činnostech spojených s fyzickou inventarizací majetku, vedení skladové evidence, vykonávání technických prací včetně revize technických zařízení, činností spojených s přijímáním a výdejem peněz, vykonávání odborných prací na úseku BOZP, PO, CO, řízení a organizace sekretářských prací, samostatné zpracování tiskové dokumentace, vykonávání základních knihovnických a informačních prací a další srovnatelné činnosti.

MZDOVÁ TŘÍDA 6

Odborné práce spočívající v uplatňování procesů spojených se systémy, které jsou složeny z mnoha prvků a koordinací prací v proměnlivých skupinách. Tyto odborné práce jsou spojeny se zvýšenými psychickými nároky vyplývajícími ze samostatného řešení pracovních úkolů.

Jedná se zejména o pracovní zařazení spočívající v zajištění dopravy včetně technického vybavení a údržby, zajišťování správy majetku včetně jeho údržby, zajišťování dodávek zboží včetně kompletního jednání s dodavateli a přípravy podkladů pro uzavírání smluv, dozor méně složitých investičních akcí včetně přípravy podkladů, výkon účetních prací, komplexní sledování a provádění kontrol na úseku BOZP, PO, CO, vyřizování administrativní agendy vedoucího zaměstnance, vedení agendy spojené s přijímacím řízením studentů, zajišťování provozu systémů výpočetní techniky ZČU, vykonávání ucelených odborných prací spojených se správou ubytovacích a stravovacích zařízení.

MZDOVÁ TŘÍDA 7

Odborné práce spočívající v pracovních úkonech spojených s ucelenými samostatnými systémy, případně s jejich dílčími subsystémy. Odborné práce spojené s odpovědností za zdraví osob a dalších škod, které mohou v souvislosti s výkonem těchto odborných prací nastat. Odborné práce jsou spojeny se zvýšenou psychickou námahou.

Jedná se zejména o pracovní zařazení spočívající v komplexním zajištění dopravy, zajištění odborných činností na úseku správy majetku, příprava a realizace investic včetně přípravy výběrových řízení a stavebního dozoru, samostatný výkon účetních prací, komplexní zajišťování pokladních služeb, zajišťování mzdové agendy, zajišťování jednotlivých úseků personální agendy, zajišťování specializované administrativní činnosti, vedení agendy spojené s přezkumným řízením, provádění odborných prací v zahraničních stycích, odstraňování závad na informačních systémech, vykonávání složitých odborných prací spojených se správou ubytovacích a stravovacích zařízení a další podobné činnosti.

MZDOVÁ TŘÍDA 8

Odborné specializované práce, kdy je jejich předmětem samostatný systém, jež je složen z dalších celků nebo jejichž předmětem jsou nejsložitější samostatné celky. Tyto odborné specializované práce jsou spojeny se zvýšenou psychickou námahou vyplývající z náročnosti řešených pracovních úkolů.

Jedná se zejména o pracovní zařazení spočívající v samostatném zajišťování odborných činností na úseku správy majetku, shromažďování a vyhodnocování požadavků na výstavbu, samostatný výkon účetních prací včetně samostatného zpracování účetní uzávěrky, samostatné zajišťování mzdové agendy, samostatné zajišťování jednotlivých úseků personální agendy, vyřizování speciálních úkolů pro zabezpečení chodu ZČU, podle individuálních pověření, komplexní zajišťování studijní, stipendijní a personální agendy studentů včetně poradenské činnosti, zajišťování systematických styků se zahraničím, rozbor a analýzy pro zpracování technických projektů a samostatné řešení složitých poruch a závad v oblasti výpočetní techniky, vykonávání specializovaných odborných prací spojených se správou ubytovacích a stravovacích zařízení, hospodaření s finančními prostředky oddělení včetně zabezpečení jejich provozní činnosti a další podobné činnosti.

MZDOVÁ TŘÍDA 9

Systémové práce spočívající v provádění pracovních úkonů se specifickými vazbami na široký okruh procesů a zajišťování komplexu činností s tím spojených. Jde o komplexní systém, který je složen ze samostatných různorodých systémů a zároveň o koordinaci odborných specializovaných prací. Předmětem jsou práce v jednotlivých dílčích oborech činnosti se širokou působností. S výkonem těchto prací je spojena značná psychická námaha vyplývající ze složitosti řešení pracovních úkolů.

Jedná se zejména o pracovní zařazení spočívající v zajišťování správy objektů a jejich řízení včetně hospodárného využívání objektů, zajišťování zpracování investičních záměrů podle zadání způsobu financování projektové přípravy, komplexní zajišťování složitých účetních agend a ekonomických rozborů, zajišťování mzdové agendy celé ZČU včetně odpovědnosti za tyto činnosti, komplexní zajišťování personální agendy, koordinace náročných odborných agend a prací v oblasti zahraničních styků, vedení agendy rozvojových a transformačních projektů, podpora strategického týmu ZČU, komplexní zajišťování agendy související s pedagogickou činností, tvorby technických projektů, zajišťování a koordinace auditorské činnosti, komplexní posuzování technických zařízení a budov z hlediska BOZP, PO, CO a zpracování koncepcí s touto problematikou spojených, vykonávání systémových prací spojených s komplexním zabezpečením nejsložitějších úseků a agend spojených se správou ubytovacích a stravovacích zařízení, hospodaření s finančními prostředky katedry včetně zabezpečení její provozní činnosti a další podobné činnosti.

MZDOVÁ TŘÍDA 10

Systémové specializované práce, jejichž předmětem pracovní činnosti jsou úkony v oborech nebo oboru s rozsáhlou vnitřní strukturou a s vnějšími vazbami. Předmětem pracovních činností je rovněž koordinace a usměrňování systémových prací. S výkonem těchto prací je spojena vysoká psychická námaha vyplývající z nároků na tvůrčí myšlení.

Jedná se zejména o pracovní zařazení spočívající v komplexním řešení vzdělávacích projektů včetně sledování finančního rozpočtu, samostatné jednání se zahraničními partnery, komplexní zajišťování a organizace auditorské a kontrolní činnosti, ožívování a uvádění do provozu komplexních počítačových systémů, řešení veškerých právních záležitostí, komplexní, metodické a odborné vedení agend, komplexní řešení projektové přípravy projektů financovaných z rozpočtů ministerstev a grantových agentur v České republice, komplexní zajištění veškeré provozní činnosti katedry, příprava a koordinace programů a jednání nadřízených včetně řešení nedostatků komplexnosti materiálů.

MZDOVÁ TŘÍDA 11

Pracovní činnosti, které jsou charakterizovány nespécifikovanými vstupy, jejichž způsob řešení má velmi široké vazby na další procesy, tvůrčí rozvojová a koncepční činnost a systémová koordinace. Předmětem těchto pracovních činností je soubor oborů nebo obor se značným vnitřním členěním a mnohočetnými vazbami na další obory, koordinace a usměrňování systémových specializovaných prací.

Jedná se zejména o pracovní zařazení spočívající v hospodaření s finančními prostředky fakulty (vysokoškolského ústavu) a zabezpečení její provozní činnosti, komplexní, metodické a odborné vedení související s odbornými činnostmi, provádění koncepčních analýz, koordinace týmů v legislativní a právní oblasti, řešení složitých právních záležitostí, komplexní řízení projektové přípravy zejména mezinárodních projektů a jejich řízení ve fázi realizace, a to včetně koordinace náročných projektů, komplexní řízení programu, včetně jejich koordinace a odpovědnosti.

MZDOVÁ TŘÍDA 12

Pracovní činnosti, jejichž předmětem jsou tvůrčí systémové práce, kdy jejich obsahem jsou soubory vzájemně provázaných oborů nebo nejnáročnější obory zásadního významu. Jedná se rovněž o činnosti s nespécifikovanými vstupy, způsobem řešení a výstupy s dopadem na další činnosti, jejichž předmětem jsou jednotlivé vědní obory a jiné nejnáročnější systémy. S výkonem těchto pracovních činností je spojena vysoká psychická námaha vyplývající z nároků na tvůrčí myšlení ve vysoce abstraktní rovině.

Jedná se zejména o pracovní zařazení spočívající v řídicí funkci v oblasti koncepčních a odborných úkolů v hlavní i doplňkové činnosti velkých celků ZČU včetně analýzy této činnosti, hospodaření s finančními prostředky ZČU včetně zabezpečení její provozní činnosti, stanovování celkové finanční strategie ZČU včetně stanovování koncepčních záměrů rozsáhlých investičních činností celé ZČU, vystupování jménem ZČU v rozsahu stanoveném rektorem.

V. ZAŘAZOVÁNÍ MANUÁLNÍCH ZAMĚSTNANCŮ DO MZDOVÝCH TŘÍD

MZDOVÁ TŘÍDA 1

Práce, která se sestává z jednoduchých a opakujících se pracovních úkolů. Práce, která spočívá v manipulaci s jednoduchými pomůckami a nástroji. Práce prováděna s předměty o malé hmotnosti. Práce prováděna v běžném pracovním prostředí.

Jedná se zejména o pracovní zařazení spočívající v provádění běžného úklidu, zajišťování provozu v šatnách, zajišťování přístupu do objektů v pracovní době, provádění dalších pomocných manuálních prací a další podobné činnosti.

MZDOVÁ TŘÍDA 2

Práce nezařazené v 1. mzdové třídě spočívající ve vyšších nárocích kladených na zaměstnance. Práce s více prvky, manipulace s předměty, které vyžadují zvláštní zacházení a provádění jednotlivých pracovních úkonů, které jsou již součástí širších procesů. Práce, při kterých dochází k dlouhodobému zatížení jednotlivých svalových skupin a práce kde může dojít k riziku pracovního úrazu.

Jedná se zejména o pracovní zařazení spočívající v úklidu velkých prostor s pomocí mechanizace, činností spojených s kontrolou příchodů a odchodů z objektů zaměstnavatele, provádění obchůzek a všech dalších činností s tím spojených. Dále práce spočívající s obsluhou telekomunikačních zařízení a všech dalších podobných činností.

MZDOVÁ TŘÍDA 3

Práce, jejichž náplní jsou přesně stanovené vstupy a výstupy a je zde návaznost na další pracovní procesy. Práce, kdy je dána případná odpovědnost za zdraví a bezpečnost spolupracovníků.

Jedná se zejména o pracovní zařazení spočívající v provádění výroby jídel a činností s tím spojených, prodej zboží, základní odborné strojnické práce a další podobné činnosti.

MZDOVÁ TŘÍDA 4

Práce stejného charakteru s přesně vymezenými výstupy a možností volby specifického pracovního postupu, jež mají návaznost i na další pracovní procesy. Tyto práce jsou spojeny s vyššími psychickými nároky.

Jedná se zejména o pracovní zařazení spočívající v řízení a údržbě motorových vozidel do 3,5 t, odborných pracech v oboru provozního elektrikáře, obráběče kovů, topenáře, truhláře, zedníka a dalších podobných činností, které se podílejí na provozní činnosti.

MZDOVÁ TŘÍDA 5

Práce, které jsou již vykonávány s řadou vzájemně propojených pracovních úkonů a jsou součástí určitého celku. Práce, které jsou prováděny v jednotlivých specifických týmech a jsou spojeny s odpovědností za škodu. Tyto práce jsou spojeny se zvýšenými psychickými nároky vyplývajícími ze samostatného řešení pracovních úkolů.

Jedná se zejména o pracovní zařazení spočívající v řízení a údržbě nákladních tříkolek a vozíků, odborných složitých zámečnických a údržbářských pracech, složitých odborných pracech v oboru elektrikář, topenář, instalatér, truhlář, zedník, kuchář, obráběč kovů v toleranci IT 9 až IT 12 a tiskařské práce, práce související s organizací a zajišťováním provozu dopravních prostředků a další podobné činnosti.

MZDOVÁ TŘÍDA 6

Odborné práce spočívající v uplatňování procesů spojených se systémy, které jsou složeny z mnoha prvků a koordinací prací v proměnlivých skupinách. Tyto odborné práce jsou spojeny se zvýšenými psychickými nároky vyplývajícími ze samostatného řešení pracovních úkolů a spočívající v nadměrném zatížení svalových skupin.

Jedná se zejména o pracovní zařazení spočívající v řízení a údržbě osobních automobilů, mikrobusů, dodávkových automobilů do 3,5 t a kolových traktorů s vlekem, vysoce odborných prací v oboru elektrikář, topenář, instalatér, truhlář, zedník, kuchař, obráběč kovů v toleranci nižší než IT 9, práce související s organizací a zajišťováním provozu dopravních prostředků, správy budov a další podobné činnosti.

MZDOVÁ TŘÍDA 7

Odborné práce spočívající v pracovních úkonech spojených s ucelenými samostatnými systémy, případně s jejich dílčími subsystémy. Odborné práce spojené s odpovědností za zdraví dalších osob a dalších škod, které mohou v souvislosti s výkonem těchto odborných prací nastat. Odborné práce jsou spojeny se zvýšenou psychickou námahou a nadměrným zatížením svalových skupin, způsobených samostatným plněním pracovních úkolů.

Jedná se zejména o pracovní zařazení spočívající v řízení a údržbě nákladních automobilů přes 3,5 t do 16 t, autobusů, specializované práce v oboru elektrikář, topenář, instalatér, zedník, práce související s organizací a zajišťováním provozu dopravních prostředků včetně zajišťování potřebných materiálů a surovin pro provoz dopravy, správy budov a další podobné činnosti.