

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), v platném znění, dne 1. října 2020 pod č. j. MSMT-38660/2020-1 Vnitřní mzdový předpis Západočeské univerzity v Plzni.

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

---

# VNITŘNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS

## Západočeské univerzity v Plzni (ZČU)

### ze dne 1. října 2020

#### Článek 1 Úvodní ustanovení

- (1) Tento vnitřní mzdový předpis je vydáván Západočeskou univerzitou v Plzni, na základě ustanovení § 17 odst. 1 písm. d) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o vysokých školách**“), kdy stanoví mzdové podmínky zaměstnanců ZČU, jejichž mzda je stanovena tímto vnitřním předpisem na základě příslušných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“), 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 (dále jen „**nařízení o minimální mzdě**“), a příslušných ustanovení kolektivní smlouvy uzavřené mezi ZČU a příslušnými odborovými organizacemi působícími u ZČU (dále jen „**kolektivní smlouva**“). Dále tento vnitřní mzdový předpis stanoví základní podmínky, za nichž může být zaměstnanci ZČU poskytována sjednaná mzda.
- (2) Tento vnitřní mzdový předpis stanoví podmínky pro poskytování a výši odměny (mzdy stanovené vnitřním předpisem ve smyslu ustanovení § 113 odst. 1 zákoníku práce) zaměstnancům ZČU za práci vykonávanou pro ZČU v rámci pracovního poměru zaměstnanci. V návaznosti na to tento vnitřní mzdový předpis obsahuje pravidla způsobu odměňování (zahrnující stanovení výše jednotlivých složek stanovené mzdy a podmínky její výplaty) a způsob stanovení termínu a místa výplaty mzdy. Výše odměny z dohody o práci konané mimo pracovní poměr 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, a to zejména těch, jejichž mzda je stanovena vnitřním předpisem.
- (2) Zaměstnancem se pro účely tohoto vnitřního mzdového předpisu rozumí fyzická osoba, která je v pracovním poměru k ZČU. Na zaměstnance, s nímž byla jeho mzda sjednána ve smlouvě o sjednané mzdě a mzdových podmínkách, se tento vnitřní mzdový předpis použije jen tehdy, pokud tak výslovně stanoví.
- (3) V případě více souběžných pracovních poměrů téhož zaměstnance u ZČU se každý z nich podle tohoto vnitřního mzdového předpisu posuzuje samostatně.

- (4) 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) specialista v oblasti vědy, výzkumu a vývoje (výzkumný asistent, odborný pracovník ve výzkumu, samostatný výzkumný pracovník a vedoucí výzkumný pracovník),
  - c) technicko-hospodářský zaměstnanec,
  - d) manuální zaměstnanec.
- (5) Pro zařazení zaměstnance do jedné z kategorií uvedených v odst. 4 tohoto článku je rozhodující druh práce sjednaný v pracovní smlouvě.
- (6) Tento vnitřní mzdový předpis zejména stanoví:
- a) zásady zařazování zaměstnanců do mzdových tříd pro účely stanovení jednotlivých složek mzdy,
  - b) stupnici mzdových tarifů stanovující rozpětí tarifní mzdy pro jednotlivou mzdovou třídu, představující základní interval (rozpětí) základní složky stanovené mzdy,
  - c) podmínky, za kterých může být se zaměstnancem dohodnuta sjednaná mzda,
  - d) podmínky pro poskytování prémie za vedení a prémie za metodické řízení
  - e) podmínky pro poskytování dalších složek mzdy,
  - f) podmínky pro poskytování odměn.

### Článek 3

#### Stanovená mzda

- (1) Zaměstnanci přísluší za řádně vykonanou práci mzda za podmínek stanovených příslušnými právními předpisy, zejména zákoníkem práce, a v případě mzdy stanovené zaměstnanci vnitřním předpisem dále za podmínek vymezených tímto vnitřním mzdovým předpisem.
- (2) Mzdou se rozumí peněžitá 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 s pracovním poměrem, zejména náhrada mzdy, odstupné, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost. Ve smyslu tohoto vnitřního mzdového předpisu se mzdou zaměstnanec rozumí všechny složky mzdy upravené tímto vnitřním mzdovým předpisem, které se vyplácejí v souhrnu jako měsíční odměna (peněžitá plnění) za práci odvedenou pro ZČU v pracovním poměru a které jsou definovány v článku 4 tohoto vnitřního mzdového předpisu.
- (3) Při stanovování mzdy zaměstnanců na základě tohoto vnitřního mzdového předpisu musí být dodrženo pravidlo, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům vykonávajícím takovou práci stejná mzda podle ustanovení § 110 zákoníku práce a že ZČU je povinna vůči všem svým zaměstnancům dodržet zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace v oblasti odměňování ve smyslu ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce.
- (4) Tarifní mzda určená v rámci stupnice mzdových tarifů představující základní složku mzdy příslušející zaměstnanci ve výši stanovené Přílohou č. 1 tohoto vnitřního mzdového předpisu

ve smyslu článků 5 a 6 tohoto vnitřního předpisu (dále také jen „**tarifní mzda**“) a další složky mzdy (dále společně s tarifní mzdou také jen „**mzda**“) přísluší zaměstnanci za vykonanou práci po stanovenou týdenní pracovní dobu, která činí 40 hodin týdně, v případě dvousměnného pracovního režimu 38,75 hodin týdně a v případě třisměnného a nepřetržitého pracovního režimu 37,5 hodin týdně. Při sjednání kratší než stanovené týdenní pracovní doby se mzda krátí v poměru sjednané kratší a stanovené týdenní pracovní doby. Obdobně se krátí mzda zaměstnanci, který neodpracoval v daném měsíci stanovený fond pracovní doby vyplývající z písemného rozvrhu směn odpovídajícího stanovené týdenní pracovní době, nebo kratší pracovní době, byla-li se zaměstnancem sjednána.

- (5) ZČU je povinna zaměstnancům poskytnout mzdu minimálně ve výši odpovídající minimální, resp. nejnižší úrovni zaručené mzdy na základě příslušných právních předpisů ve smyslu článků 21 až 23 tohoto vnitřního mzdového předpisu.
- (6) Výše mzdy zaměstnance stanovená na základě tohoto vnitřního mzdového předpisu (včetně stanovení konkrétní výše jednotlivých složek mzdy) se potvrzuje (v případě nenárokových složek mzdy nebo složek mzdy určených rozpětím určuje) písemným mzdovým výměrem, jenž musí být zaměstnanci doručen před započítáním výkonu práce v období, za které zaměstnanci mzda za podmínek stanovených tímto vnitřním mzdovým předpisem přísluší. V případě jakýchkoliv změn podmínek odměňování (např. v důsledku změny výše jednotlivých složek mzdy, vzniku nebo zániku nároku na vyplacení jakékoliv složky mzdy) ZČU vydá zaměstnanci nový písemný mzdový výměr zohledňující všechny tyto změny, a to nejpozději k začátku období, za nějž přísluší zaměstnanci mzda za takto změněných podmínek; speciální ustanovení týkající se vydání nového písemného mzdového výměru dále v tomto vnitřním mzdovém předpisu uvedena nejsou tímto dotčena.
- (7) Způsob a termíny výplat mezd jsou pro příslušný kalendářní rok stanoveny vnitřní normou ZČU.

#### Článek 4

##### **Mzdové složky zaměstnanců zařazených do tarifního systému**

- (1) Zaměstnancům odměňovaným v rámci tarifního systému (tj. zaměstnancům pracujícím v pracovním poměru, s nimiž nebyla výše jejich mzdy sjednána – s výjimkou uvedenou v článku 16 odst. 4 tohoto vnitřního mzdového předpisu) ZČU poskytuje za řádně vykonanou práci následující složky mzdy a další peněžité plnění související s pracovním poměrem (případně s jeho skončením):
  - a) mzdový tarif (tarifní mzdu) – článek 6 tohoto vnitřního mzdového předpisu,
  - b) prémii za vedení a prémii za metodické řízení – článek 7 tohoto vnitřního mzdového předpisu,
  - c) osobní ohodnocení – článek 8 tohoto vnitřního mzdového předpisu,
  - d) odměnu za zastupování – článek 9 tohoto vnitřního mzdového předpisu,
  - e) mzdu nebo náhradní volno za práci přesčas – článek 10 tohoto vnitřního mzdového předpisu,
  - f) mzdu, náhradní volno nebo náhradu mzdy za svátek – článek 11 tohoto vnitřního mzdového předpisu,
  - g) mzdu za noční práci – článek 12 tohoto vnitřního mzdového předpisu,
  - h) mzdu a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí – článek 13 tohoto vnitřního mzdového předpisu,
  - i) mzdu za práci v sobotu a v neděli – článek 14 tohoto vnitřního mzdového předpisu,
  - j) odměnu za pracovní pohotovost – článek 15 tohoto vnitřního mzdového předpisu,
  - k) odměny – článek 16 tohoto vnitřního mzdového předpisu,
  - l) odstupné – článek 18 tohoto vnitřního mzdového předpisu.

- (2) Mzdou v písm. e) až i) předchozího odstavce se rozumí mzda za práci, na kterou zaměstnanci vzniklo za tuto dobu právo (dosažená mzda) včetně příplatku za tuto práci ve smyslu příslušných ustanovení tohoto vnitřního mzdového předpisu a zákoníku práce.
- (3) Pro vyloučení pochybností se tímto vnitřním mzdovým předpisem rovněž stanovuje, že odkazuje-li tento vnitřní mzdový předpis na články 6 až 16 upravující podmínky poskytování jednotlivých složek mzdy, rozumí se tím výhradně jednotlivé složky mzdy zaměstnanců zařazených do tarifního systému (tj. zaměstnanců, jimž byla jejich mzda stanovena tímto vnitřním mzdovým předpisem). Na zaměstnance nespádající do tarifního systému lze ustanovení článků 6 až 16 tohoto vnitřního mzdového předpisu použít jen tehdy, pokud tak tento vnitřní mzdový předpis výslovně stanoví. Tímto ustanovením nejsou nijak dotčena mzdová práva zaměstnanců přímo vyplývající z příslušných ustanovení zákoníku práce a dalších právních předpisů.
- (4) Není-li výslovně v tomto vnitřním mzdovém předpisu uvedeno jinak, nároky na poskytnutí jednotlivých složek mzdy se vzájemně nevylučují a pro účely výpočtu celkové výše mzdy se sčítají.

#### Článek 5

#### **Zásady zařazování zaměstnanců do mzdových tříd**

- (1) Pro zařazení zaměstnance do mzdové třídy na základě Příloh č. 1, 2 a 3 tohoto vnitřního mzdového předpisu je rozhodující:
  - a) druh práce, který je s ním sjednán v pracovní smlouvě,
  - b) kategorie dle článku 2 odst. 4 tohoto vnitřního mzdového předpisu, do které byl zaměstnanec zařazen,
  - c) splnění kvalifikačních požadavků.
- (2) Zaměstnanec se zařadí do příslušné mzdové třídy podle hledisek uvedených v odst. 1 tohoto článku a dále podle Přílohy č. 2 a 3 tohoto vnitřního mzdového předpisu (dále také jen „**katalog prací**“). 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, nebo která se takové práci z hlediska těchto kritérií co nejvíce blíží.
- (3) Zaměstnanec je nutno zařadit do té mzdové třídy, která odpovídá nejnáročnějšímu sjednanému druhu práce v pracovní smlouvě, podle Přílohy č. 2 a 3 tohoto vnitřního mzdového předpisu (kvalifikačních požadavků na vzdělání a katalogu prací). K ojediněle nebo výjimečně prováděným pracovním činnostem se při zařazení zaměstnance do příslušné mzdové třídy nepřihlíží. V případě, že zaměstnanec vykonává v jednom pracovním poměru různé druhy práce s odlišnými charakteristikami, se při zařazování do mzdové třídy bere v úvahu vždy nejnáročnější druh práce zaměstnance.
- (4) Kvalifikačním požadavkem je dosažený stupeň vzdělání potřebný pro zařazení do jednotlivých mzdových tříd tak, jak je definován v Příloze č. 1 tohoto vnitřního mzdového předpisu.
- (5) Do odpovídající mzdové třídy se zaměstnanec zařadí jen tehdy, pokud splňuje kvalifikační požadavky a další požadavky stanovené ZČU pro výkon práce v dané mzdové třídě. Výjimky navrhuje vedoucí zaměstnanec a schvaluje je rektor vyjma fakult, kdy je schvaluje příslušný děkan. V opačném případě bude zaměstnanec na místo takové mzdové třídy zařazen do nejbližší mzdové třídy, pro kterou dotýčný zaměstnanec kvalifikační požadavky splňuje, a to až do okamžiku dodatečného udělení výjimky, nebo doplnění stupně vzdělání tímto zaměstnancem tak, že tyto kvalifikační požadavky nově splňuje ve vztahu ke svému druhu práce. Změna je v tomto případě

účinná vždy až od kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém došlo k udělení výjimky, případně ve kterém zaměstnanec ZČU prokázal splnění kvalifikačních požadavků. Ustanovení tohoto vnitřního mzdového předpisu týkající se vydání nového mzdového výměru se přiměřeně užití i zde.

- (6) K dosažení vyššího než potřebného stupně vzdělání se pro účely zařazování do příslušné mzdové třídy nepřihlíží.

#### Článek 6

##### **Mzdový tarif (tarifní mzda)**

- (1) Zaměstnanci náleží mzdový tarif (tarifní mzda) ve výši stanovené v rámci tarifního rozpětí v příslušné mzdové třídě, do níž byl zaměstnanec zařazen na základě pravidel uvedených v článku 5 tohoto vnitřního mzdového předpisu. Mzdový tarif (tarifní mzda) 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 či výkonnost v tvůrčí činnosti vyjádřenou zejména publikační, aplikační a grantovou činností, případně i splnění dalších požadavků nutných pro výkon sjednané práce apod.
- (2) Výši mzdového tarifu (tarifní mzdy) v rozpětí příslušné mzdové třídy navrhuje příslušný vedoucí zaměstnanec a schvaluje na fakultě děkan, na vysokoškolském ústavu ředitel ústavu (pro THP, specialisty v oblasti vědy, výzkumu a vývoje a manuální pracovníky) a rektor (v případě akademických pracovníků) a u ostatních součástí ZČU rektor, prorektor nebo kvestor podle své působnosti. Obdobným způsobem se provádí změna mzdového tarifu (tarifní mzdy) zaměstnance v rozpětí příslušné mzdové třídy, a to zejména na základě hodnocení pracovních výsledků zaměstnance. Dále se tímto způsobem postupuje i tehdy, pokud dojde k navýšení rozpětí příslušné tarifní třídy podle článku 25 tohoto vnitřního mzdového předpisu. V takovém případě je oprávněná osoba zde definovaná povinna příslušnému zaměstnanci stanovit mzdový tarif (tarifní mzdu) v rámci takto navýšeného rozpětí mzdové třídy tak, aby tato výše odpovídala vyhodnocení kritérií obsažených v odst. 1 tohoto článku.
- (3) S konkrétní výší mzdového tarifu (tarifní mzdy) ZČU seznámí zaměstnance nejpozději ke dni zahájení období, za nějž zaměstnanci mzdový tarif (tarifní mzda) přísluší, v písemném mzdovém výměru; obdobně se postupuje i v případě jakýchkoliv změn (zejména změna mzdového tarifu v rámci rozpětí příslušné mzdové třídy, nebo změna mzdové třídy v případě, že se změní druh práce zaměstnance tak, že je potřeba jej zařadit do jiné mzdové třídy).
- (4) Oprávněné osoby uvedené v odst. 2 tohoto článku jsou dále povinny při zařazování zaměstnance v rozpětí příslušné mzdové třídy dodržet vůči všem zaměstnancům zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace v oblasti odměňování (ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce) a zásadu stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (ustanovení § 110 zákoníku práce).

#### Článek 7

##### **Prémie za vedení, prémie za metodické řízení**

- (1) Vedoucím zaměstnancům přísluší prémie za vedení diferencovaná podle stupně řízení a náročnosti vedoucí práce definovaného jednotlivými pracovními pozicemi následovně:

Stupeň řízení	Rozpětí	Vedoucí zaměstnanec
I. stupeň	12 000 – 30 000 Kč	kvestor, prorektor, děkan, ředitel vysokoškolského ústavu
II. stupeň	5 000 – 15 000 Kč	ředitel jiného pracoviště nebo účelového zařízení, proděkan, zástupce ředitele vysokoškolského ústavu, tajemník součástí, tajemník jiného pracoviště a účelového zařízení, vedoucí katedry, vedoucí odboru
III. stupeň	500 – 9 000 Kč	vedoucí oddělení, tajemník katedry a další vedoucí zaměstnanci zde neuvedení spadající do definice podle odst. 2 tohoto článku

- (2) Vedoucím zaměstnancem se pro účely tohoto vnitřního mzdového předpisu a vzniku nároku na prémie za vedení rozumí zaměstnanec ZČU, který má minimálně dva podřízené<sup>1</sup> zaměstnance a řídí útvar ve struktuře ZČU podle [Organizačního řádu ZČU](#) nebo součástí. Ustanovení § 11 zákoníku práce se pro účely prémie za vedení nepoužije.
- (3) V případě, že zaměstnanec nesplňuje definici vedoucího zaměstnance dle odst. 2 tohoto článku a zároveň metodicky řídí úsek v organizační struktuře ZČU, přísluší mu prémie za metodické řízení ve výši 5 000 až 30 000 Kč. Prémie za metodické řízení zaměstnanci nepřísluší, pokud v rámci stejného pracovního poměru již pobírá prémie za vedení.
- (4) Výši prémie za vedení v rámci rozpětí stanoveném pro příslušný stupeň řízení a prémie za metodické řízení v rozpětí dle předchozího odstavce navrhuje zaměstnanci jemu příslušný vedoucí zaměstnanec a schvaluje ji na fakultě děkan, na vysokoškolském ústavu ředitel ústavu (pro THP, specialisty v oblasti vědy, výzkumu a vývoje a manuální pracovníky) a rektor (v případě akademických pracovníků) a u ostatních součástí ZČU rektor nebo kvestor podle své působnosti. Při stanovení konkrétní výše prémie za vedení v rámci příslušného rozpětí definovaného v odst. 1 tohoto článku a prémie za metodické řízení definované v odstavci 3 tohoto článku, jejich případných změn a informování zaměstnance o její výši ve mzdovém výměru se přiměřeně užijí příslušná ustanovení článku 6 tohoto vnitřního mzdového předpisu.
- (5) Vznikl-li by vedoucímu zaměstnanci z jednoho pracovního poměru nárok na poskytnutí více prémie za vedení, přísluší mu prémie za vedení pouze jedna, a to v nejvyšším jemu přiznávaném stupni řízení.

## Článek 8

### Osobní ohodnocení

- (1) Zaměstnanci může být poskytnuto osobní ohodnocení. Osobní ohodnocení jakožto nenároková složka mzdy může být zaměstnanci přiznáno zejména v následujících případech:
- za dosavadní velmi dobré pracovní výsledky,
  - za kvalitní plnění většího rozsahu pracovních úkolů,
  - k diferencovanému ocenění:
    - rozdílné složitosti a náročnosti práce,
    - kvality výuky a kvality práce,
    - odpovědnosti a namáhavosti práce,
    - kvality a rozsahu činnosti v oblasti tvůrčí činnosti,

<sup>1</sup> Dva podřízení = dva fyzičtí zaměstnanci.

5. činnosti v samosprávě fakulty, ZČU a celého vysokého školství,
  6. práce pro rozvoj ZČU.
- 
- (2) Výši osobního ohodnocení a jeho změny navrhuje vedoucí zaměstnanec a schvaluje na fakultě děkan, na vysokoškolském ústavu ředitel ústavu (pro THP, specialisty v oblasti vědy, výzkumu a vývoje a manuální pracovníky) a rektor (v případě akademických pracovníků) a u ostatních součástí ZČU rektor, prorektor nebo kvestor podle své působnosti. Toto schválení je podmínkou vydání nového mzdového výměru, který tvoří podklad pro poskytnutí osobního ohodnocení, v němž bude zároveň určena jeho konkrétní výše.
  - (3) Předpokladem pro vznik nároku na osobní ohodnocení je rozhodnutí oprávněné osoby dle předchozího odstavce, na jehož základě bude zaměstnanci vydán mzdový výměr, ve kterém bude zároveň určena výše tohoto osobního ohodnocení. Přiznání a výše osobního ohodnocení závisí výlučně na uvážení oprávněné osoby dle předchozího odstavce, jež přihlédne především k důvodům (kritériím) přiznávání osobního ohodnocení uvedeným v odst. 1 tohoto článku tohoto vnitřního mzdového předpisu. Takové poskytnutí osobního ohodnocení je platné do okamžiku vydání nového mzdového výměru, kterým může být výše osobního ohodnocení změněna nebo může být osobní ohodnocení odňato.
  - (4) Splnění jakýchkoliv důvodů (kritérií) uvedených v odst. 1 tohoto článku nezakládá zaměstnanci nárok na poskytnutí osobního ohodnocení jakožto nenárokové složky mzdy; ustanovení tohoto vnitřního mzdového předpisu ohledně povinnosti dodržovat zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace v oblasti odměňování a zásady stejné odměny za stejnou práci a práci stejné hodnoty tím nejsou dotčena.
  - (5) Je-li mzda hrazena z projektových prostředků, pak v případě poskytování osobního ohodnocení podle odst. 1 písm. c) tohoto článku, musí být jeho výše a přiznání v souladu s pravidly poskytovatele příslušného projektu.
  - (6) Příslušný vedoucí zaměstnanec je povinen průběžně hodnotit důvody, které vedly k přiznání osobního ohodnocení podřízených zaměstnanců (odst. 1 tohoto článku), jež je jedním nástrojů, jak motivovat zaměstnance k dalšímu kariéernímu rozvoji dle [Kariéerního řádu ZČU](#). V případě, že dojde ke změnám, které by mohly mít vliv na výši přiznaného osobního ohodnocení, může navrhnout jeho změnu. V případě rozhodnutí o snížení nebo odejmutí již přiznaného osobního ohodnocení je příslušný vedoucí zaměstnanec povinen toto rozhodnutí bez odkladu zaměstnanci sdělit, a to vydáním nového mzdového výměru zohledňujícího tuto změnu. Zaměstnanec může žádat od příslušného vedoucího zaměstnance odůvodnění této změny.
  - (7) Při určení výše osobních ohodnocení musí příslušný vedoucí zaměstnanec vycházet z reálných možností objemu finančních prostředků, které má k dispozici; ustanovení odst. 4 tohoto článku se užije obdobně.
  - (8) Rozhodnutí o přiznání, zvýšení, snížení, případně odejmutí osobního ohodnocení nabývá účinnosti nejdříve v den, kdy bylo učiněno a kdy byl zaměstnanci doručen písemný mzdový výměr zohledňující tyto skutečnosti.
  - (9) Na vyhodnocení kvality práce nebo dalších důvodů podle tohoto článku tohoto vnitřního mzdového předpisu, ani na poskytnutí (přiznání) osobního ohodnocení není právní nárok. Přiznání osobního ohodnocení nezakládá nároky na přiznání jiných složek mzdy, ani na osobní ohodnocení do budoucna.

#### Článek 9

##### **Odměna za zastupování**

Zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení v plném rozsahu jeho řídicí činnosti (pro účely tohoto vnitřního mzdového předpisu se tím rozumí vedoucí zaměstnanec v I. a II. stupni řízení podle článku 7 odst. 1 tohoto vnitřního mzdového předpisu) po dobu delší než čtyři týdny a zastupování není součástí jeho povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, přísluší od prvního dne zastupování odměna za zastupování ve výši určené v rámci rozpětí prémie za vedení, stanovené 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 (ustanovení § 114 odst. 1 a 2 zákoníku práce).
- (2) Práci přesčas je možné konat jen výjimečně a ZČU ji může zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů. Nařízená práce přesčas nesmí činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce (ustanovení § 93 odst. 2 zákoníku práce). Nad tento rozsah stanovený zákoníkem práce může ZČU požadovat práci přesčas jen na základě dohody se zaměstnancem, maximálně však v rozsahu uvedeném v ustanovení § 93 odst. 4 zákoníku práce.
- (3) Práci přesčas je práce konaná na příkaz nebo se souhlasem příslušného nadřízeného zaměstnance nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu (ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce), přičemž s těmito zaměstnanci je pouze možné uzavřít zvláštní dohodu o práci přesčas (nelze jim práci přesčas nařídit).
- (4) V případě akademických pracovníků se za práci přesčas považuje pouze práce konaná mimo rozvrh týdenní pracovní doby nad rámec stanovené týdenní pracovní doby a zároveň nad rámec té části pracovní doby, kterou rozvrhuje ZČU (ustanovení § 70a odst. 2 zákona o vysokých školách), pokud byla konána na příkaz nebo se souhlasem příslušného vedoucího zaměstnance.

#### 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 (ustanovení § 115 odst. 1 a 2 zákoníku práce).
- (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 (ustanovení § 115 odst. 3 zákoníku práce).



Článek 12

**Mzda za noční práci**

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku, dle ustanovení § 116 větě první zákoníku práce. Noční prací se rozumí práce vykonávaná v době od 22:00 hodin do 06:00 hodin (ustanovení § 78 odst. 1 písm. j) zákoníku práce).

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 vzniku nároku a výši tohoto příplatku určuje zvláštní právní předpis (ustanovení § 6 nařízení o minimální mzdě a prováděcí právní předpisy na něj navazující blíže definující ztížené pracovní prostředí), a to na základě ustanovení § 117 zákoníku práce. Výše této složky mzdy činí vždy nejméně 10 % částky vypočtené ze základní sazby minimální mzdy v souladu s nařízením o minimální mzdě (ustanovení § 117 věta třetí zákoníku práce).

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 dle ustanovení § 118 odst. 1 věta první zákoníku práce.

Článek 15

**Odměna za pracovní pohotovost**

- (1) Není-li odměna za pracovní pohotovost sjednána v pracovní smlouvě, přísluší zaměstnanci za dobu pracovní pohotovosti odměna ve výši 10 % průměrného výdělku (ustanovení § 140 zákoníku práce).
- (2) Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se na tom se zaměstnancem dohodne (ustanovení § 95 odst. 1 zákoníku práce). Pracovní pohotovost může být držena jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviště ZČU (ustanovení § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce).
- (3) Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda. Odměna za pracovní pohotovost podle odst. 1 tohoto článku za tuto dobu nepřísluší (ustanovení § 95 odst. 2 zákoníku práce). Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas s nároky uvedenými v článku 10 tohoto vnitřního mzdového předpisu.

Článek 16

**Odměny**

- (1) Zaměstnanci může být poskytnuta odměna:
  - a) za úspěšné splnění mimořádného úkolu nebo zvlášť 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 (tato odměna není mzdou, a jedná se o peněžitě plnění nemzdové povahy podle ustanovení § 224 odst. 2 písm. a) zákoníku práce),
  - d) za poskytnutí pomoci při mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen majetek, zdraví nebo život (tato odměna není mzdou, a jedná se o peněžitě plnění nemzdové povahy podle ustanovení § 224 odst. 2 písm. b) zákoníku práce),
  - e) za nařízenou pracovní pohotovost, a to nad rámec odměny za pracovní pohotovost ve smyslu článku 15 odst. 1 tohoto vnitřního mzdového předpisu.
- (2) Podmínkou pro přiznání a vyplacení odměny podle tohoto článku je rozhodnutí ZČU o jejím poskytnutí, a to pouze v případě, kdy je ZČU shledáno splnění některých podmínek uvedených v odst. 1 tohoto článku. Splnění těchto podmínek je pouze nezbytnou prerekvizitou k tomu, aby ZČU mohla rozhodnout o přiznání a vyplacení odměny podle tohoto článku, nezakládá však právní nárok na vydání takového rozhodnutí, ani na přiznání a vyplacení odměny. Stejně tak přiznání a vyplacení odměny nezakládá žádné právní nároky na poskytnutí jakýchkoli odměn v podobných případech v budoucnu.
- (3) Odměna bude zaměstnanci vyplacena v nejbližším výplatním termínu bezprostředně následujícím po rozhodnutí ZČU o poskytnutí odměny podle odst. 2 tohoto článku.
- (4) Odměna může být způsobem uvedeným v tomto článku poskytnuta i zaměstnanci pobírajícímu sjednanou mzdu (článek 24 tohoto vnitřního mzdového předpisu).
- (5) S účinností od zavedení benefitního systému může rektor, kvestor, děkan či ředitel součástí rozhodnout o tom, že jemu podřízeným zaměstnancům, kterým byla přiznána odměna podle odst. 2 tohoto článku za dlouhodobé dobré pracovní výsledky ve smyslu odst. 1 písm. b) tohoto článku, bude tato odměna až do výše 10.000 Kč v souhrnu za kalendářní rok převedena do tohoto benefitního systému. Bližší podmínky benefitního systému a čerpání benefitů v jeho rámci, jakož i konkrétní způsob převedení odměny do benefitního systému stanoví vnitřní norma ZČU.

#### Článek 17

#### **Srážky ze mzdy a náhrady mzdy**

Při stanovení druhů, rozsahu a pořadí srážek ze mzdy a náhrady mzdy a jejich provádění se postupuje podle příslušných ustanovení zákoníku práce (ustanovení § 145 až 150 zákoníku práce) a příslušných ustanovení zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů (ustanovení § 276 až 302) upravujících podmínky srážek z příjmu ze základního pracovněprávního vztahu.

#### Článek 18

#### **Odstupné**

- (1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou ZČU z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné sjednané v kolektivní smlouvě. Pokud takové ujednání v kolektivní smlouvě není, použijí se příslušná ustanovení zákoníku práce. 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 mzdy po skončení pracovního poměru, pokud se zaměstnanec písemně nedohodne se ZČU na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty (ustanovení § 67 odst. 4 zákoníku práce).
- (3) Pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru nastoupí opět do zaměstnání u ZČU před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků ve smyslu odst. 1 tohoto článku, 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 (ustanovení § 68 zákoníku práce).
- (4) Odstupné nenáleží zaměstnanci, jehož pracovní poměr v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (ustanovení § 338 a násl. zákoníku práce) přešel na nového zaměstnavatele, protože v tomto případě nedochází k rozvázání pracovního poměru.

#### Článek 19

#### **Průměrný výdělek**

- (1) Do průměrného výdělku se zahrnují plnění, která odpovídají definici hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období podle ustanovení § 354 odst. 1 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 (ustanovení § 351 až § 362 zákoníku práce).
- (3) Průměrným výdělkem zaměstnance se rozumí průměrný hrubý výdělek, není-li zákoníkem práce nebo jiným právním předpisem stanoveno jinak (ustanovení § 352 zákoníku práce).
- (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. To znamená, že např. při stanovené pracovní době 40 hodin týdně se průměrný hodinový výdělek zaměstnance vynásobí koeficientem 173,92 (ustanovení § 356 zákoníku práce).
- (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 základního pracovněprávního vztahu v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím pro stanovení průměrného výdělku doba od vzniku základního pracovněprávního vztahu do konce kalendářního čtvrtletí (ustanovení § 354 odst. 1 až 3 zákoníku práce).
- (6) Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, vypočte se průměrný výdělek jako 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 (ustanovení § 355 zákoníku práce). ZČU při výpočtu pravděpodobného výdělku přihlíží zejména k tomu, jakou práci měl zaměstnanec ve zkoumaném rozhodném období konat a jaká byla obvyklá výše jednotlivých složek mzdy zaměstnance, k tomu, jakým způsobem byla v rozhodném období odměňována práce, kterou měl zaměstnanec konat, jaké měl podle tohoto vnitřního mzdového předpisu nebo v případě sjednané mzdy podle smlouvy o sjednané mzdě pobírat složky mzdy, jaké měla ZČU v rozhodném období prostředky pro poskytnutí odměn zaměstnancům, a rovněž k výši výdělků, kterých dosáhli

na stejné práci spoluzaměstnanci dotčeného zaměstnance, případně jiní zaměstnanci na práci stejné hodnoty.

- (7) Odměny se započtou do toho čtvrtletí, ve kterém byly zúčtovány k vyplacení.

#### Článek 20

##### **Odhylky od poskytování mzdy v případě čerpání tvůrčího volna**

Po dobu čerpání tvůrčího volna podle ustanovení § 76 zákona o vysokých školách náleží akademickému pracovníkovi (tzn. zaměstnanci uvedenému v článku 2 odst. 4 písm. a) tohoto vnitřního mzdového předpisu) mzda ve výši určené mzdovým tarifem (tzn. ve výši tarifní mzdy uvedené v Příloze č. 1 tohoto vnitřního mzdového předpisu a vyplývající z článku 6 tohoto vnitřního mzdového předpisu). Prémie za vedení, prémie za metodické řízení, a odměny (vyjma odměn za tvůrčí činnost) nejsou po dobu tvůrčího volna poskytovány, osobní ohodnocení může být akademickému pracovníkovi poskytnut dle uvážení příslušného děkana. V případě pracovníka s uzavřenou smlouvou o sjednané mzdě podle článku 24 tohoto vnitřního mzdového předpisu se před poskytnutím tvůrčího volna sjedná formou dodatku k této smlouvě výše mzdy poskytovaná po dobu tvůrčího volna.

#### Článek 21

##### **Minimální mzda**

- (1) U ZČU se nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu řídí ustanovením § 111 zákoníku práce a nařízením o minimální mzdě, případně právními předpisy, které uvedené předpisy v budoucnu nahradí (dále jen „**minimální mzda**“). ZČU je povinna zajistit, aby výše mzdy zaměstnance dosáhla nejméně mzdy ve smyslu zde citovaných právních předpisů; ustanovení článku 22 odst. 1 tohoto vnitřního mzdového předpisu tím není dotčeno.
- (2) Nedosáhne-li mzda nebo odměna z dohody zaměstnance ZČU za práci v pracovněprávním vztahu výše minimální mzdy stanovené nařízením o minimální mzdě, poskytne takovému zaměstnanci ZČU doplatek ke mzdě nebo k odměně z dohody za podmínek uvedených v ustanovení § 111 odst. 3 zákoníku práce.
- (3) Podle ustanovení § 111 odst. 3 písm. a) zákoníku práce ZČU tímto vnitřním mzdovým předpisem stanoví, že u zaměstnanců pracujících v pracovním poměru se pro účely doplatku ke mzdě podle předchozího odstavce použije aktuální úroveň měsíční minimální mzdy stanovená nařízením o minimální mzdě.
- (4) V případě doplatku k odměně z dohody se v souladu s ustanovením § 111 odst. 3 písm. c) zákoníku práce použije aktuální úroveň hodinové minimální mzdy stanovená nařízením o minimální mzdě.
- (5) Tímto článkem není dotčeno právo zaměstnance pracujícího u ZČU v pracovním poměru na příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy podle článku 22 tohoto vnitřního mzdového předpisu a příslušných ustanovení zákoníku práce.

#### Článek 22

##### **Zaručená mzda**

- (1) Zaručená mzda je mzda, na kterou zaměstnanci pracujícímu v ZČU v pracovním poměru vzniklo právo podle zákoníku práce, tohoto vnitřního mzdového předpisu nebo mzdového výměru, případně podle smlouvy zaměstnance se ZČU nebo kolektivní smlouvy (dále jen „**zaručená mzda**“). ZČU je

povinna zajistit, aby výše mzdy zaměstnance pracujícího v pracovním poměru dosáhla minimálně nejvyšší úrovně zaručené mzdy ve smyslu zde citovaných právních předpisů.

- (2) U ZČU se nejvyšší úroveň zaručené mzdy řídí ustanovením § 112 zákoníku práce a nařízením o minimální mzdě.
- (3) Nedosáhne-li mzda zaměstnance bez mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli příslušné nejvyšší úrovně zaručené mzdy, poskytne takovému zaměstnanci ZČU doplatek ke mzdě za podmínky uvedených v ustanovení § 112 odst. 3 písm. a) zákoníku práce.
- (4) Podle ustanovení § 112 odst. 3 písm. a) zákoníku práce ZČU tímto vnitřním mzdovým předpisem stanoví, že u zaměstnanců pracujících v pracovním poměru se pro účely doplatku ke mzdě podle předchozího odstavce použije příslušná aktuální nejvyšší úroveň měsíční zaručené mzdy stanovená nařízením o minimální mzdě.

### Článek 23

#### **Společné ustanovení k minimální a zaručené mzdě**

- (1) Výše minimální a zaručené mzdy pro účely článků 21 a 22 tohoto vnitřního mzdového předpisu stanovena aktuálním zněním ustanovení § 2 a § 3 odst. 1 nařízení o minimální mzdě (případně ustanovením toho právního předpisu, který tato ustanovení v budoucnu nahradí) se vztahuje na ty zaměstnance, kteří odpracovali stanovenou týdenní pracovní dobu (článek 3 odst. 4 tohoto vnitřního mzdového předpisu).
- (2) V případě zaměstnanců, kteří mají sjednanu kratší pracovní dobu ve smyslu ustanovení § 80 zákoníku práce, nebo kteří neodpracovali v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající týdenní stanovené pracovní době, se měsíční sazby minimální mzdy a nejvyšší úrovně zaručené mzdy úměrně snižují odpracované době (ustanovení § 5 odst. 2 nařízení o minimální mzdě).

### Článek 24

#### **Sjednaná mzda**

- (1) Sjednaná mzda je individuálně dohodnutá mzda mezi ZČU a zaměstnancem, která zohledňuje všechny mzdové složky upravené v tomto vnitřním mzdovém předpise s výjimkou odměn. Po dobu pobírání sjednané mzdy nepřísluší zaměstnanci mzda vyplývající z jeho zařazení do tarifního systému na základě tohoto vnitřního mzdového předpisu.
- (2) Sjednanou mzdu sjednává rektor nebo děkan na základě zdůvodněného návrhu vedoucího zaměstnance. Sjednaná mzda může být poskytnuta zaměstnanci, který vykonává mimořádně významnou a odpovědnou práci a dosahuje vysoké míry hodnoty práce.
- (3) Smlouva o sjednané mzdě se vždy sjednává písemně, a to na dobu určitou. Smlouva o sjednané mzdě nahrazuje písemný mzdový výměr po dobu pobírání sjednané mzdy.
- (4) Dojde-li u zaměstnanců pobírajících sjednanou mzdu k takové změně, která má za následek ukončení poskytování sjednané mzdy (např. z důvodů uplynutí sjednané doby příslušného smluvního ujednání bez jeho prodloužení), je ZČU povinna nejpozději ke dni účinnosti takové změny zařadit takového zaměstnance do příslušné mzdové třídy podle tohoto vnitřního mzdového předpisu způsobem uvedeným v článku 5 tohoto vnitřního mzdového předpisu a vydat mu nový

mzdový výměr obsahující výši všech složek mzdy odpovídající pravidlům uvedeným v tomto vnitřním mzdovém předpisu.

- (5) V případě zaměstnanců pobírajících sjednanou mzdu je možné ve smlouvě o sjednané mzdě rovněž ujednat, že mzda se sjednává již s přihlédnutím k případné práci přesčas, a to maximálně v rozsahu uvedeném v ustanovení § 114 odst. 3 věty druhé zákoníku práce za kalendářní rok. Za výkon práce přesčas v tomto rozsahu v takovém případě zaměstnanci nepřísluší složky mzdy a další práva za výkon práce přesčas ve smyslu ustanovení článku 10 tohoto vnitřního mzdového předpisu.

#### Článek 25

##### **Automatické navyšování tarifní mzdy**

Tarifní mzda jakožto základní složka mzdy podléhá automatickému průběžnému navyšování (valorizaci) tak, aby dolní interval jejího rozsahu dosáhl minimálně nejnižší úrovně zaručené mzdy odpovídající skupině prací stanovené pro příslušnou práci zařazované do určené mzdové třídy nařízením o minimální mzdě ve znění účinném v období, za něž je zaměstnanci poskytována mzda podle tohoto vnitřního mzdového předpisu. V takovém případě bude dotčeným zaměstnancům nejpozději ke dni účinnosti takové změny vydán nový mzdový výměr potvrzující toto navyšování tarifní mzdy.

#### Článek 26

##### **Společná a závěrečná ustanovení**

- (1) Získání odborné kvalifikace a dosažení vzdělání je u cizinců ověřováno předložením dokladů osvědčujících odbornou způsobilost pro výkon zaměstnání v originálním znění<sup>2</sup> nebo jeho úředně ověřené kopii.<sup>2</sup>
- (2) Údaje o mzdě nebo náhradě mzdy a ostatních peněžních plněních souvisejících s pracovněprávním vztahem jednotlivých zaměstnanců k ZČU představují osobní údaje ve smyslu obecného nařízení Evropského parlamentu a Rady EU o ochraně osobních údajů (GDPR) a zákona č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů. Zaměstnanci, kteří jakýmkoliv způsobem pracují s těmito informacemi, jsou vázáni mlčenlivostí. Porušení této povinnosti je porušením právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci vyjma případů, kdy je zpracování osobních údajů vyžadováno platnými právními předpisy.
- (3) Tento mzdový předpis byl projednán s odborovými organizacemi působícími u ZČU dne 26. března 2020.
- (4) Zrušuje se Vnitřní mzdový předpis ZČU, který byl schválen Akademickým senátem ZČU dne 28. června 2017 a registrován Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dne 13. července 2017 pod čj. MSMT-19405/2017 ve znění pozdějších změn.
- (5) Tento vnitřní mzdový předpis byl schválen podle ustanovení § 9 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona o vysokých školách Akademickým senátem ZČU dne 26. června 2020.
- (6) Tento vnitřní mzdový předpis nabývá platnosti podle ustanovení § 36 odst. 4 zákona o vysokých školách dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

---

<sup>2</sup> Originální znění je možné doložit pouze v následujících jazycích: slovenština, angličtina, němčina, španělština, francouzština, ruština a latina. Pokud bude doklad o vzdělání vydán v jiném jazyce, je nutné předložit oficiální úřední překlad do českého jazyka nebo do jednoho z jazyků uvedených v předchozí větě.

- (7) Tento vnitřní mzdový předpis nabývá účinnosti prvním dnem třetího měsíce následujícím po měsíci, ve kterém byl předpis registrován Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

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

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

**STUPNICE (ROZPĚTÍ) MZDOVÝCH TARIFŮ (TARIFNÍ MZDY)**

pro měsíční mzdu a stanovenou týdenní pracovní dobu podle ustanovení § 79 zákoníku práce

**A. Kategorie: Akademický pracovník**

Mzdová třída	Skupina prací	Rozpětí tarifní mzdy (v Kč)
AP1	7	29400-35400
AP2	7	29400-42900
AP3	7, 8	31400-51400
AP4	7, 8	31400-61400

**B. Kategorie: Specialista v oblasti vědy, výzkumu a vývoje**

Mzdová třída	Skupina prací	Rozpětí tarifní mzdy (v Kč)
VP1	6	26600-32600
VP2	7	29400-42900
VP3	7, 8	31400-51400
VP4	7, 8	31400-61400

**C. Kategorie: Technicko-hospodářský zaměstnanec**

Mzdová třída a skupina prací	Rozpětí tarifní mzdy (v Kč)
2	17900-19900
3	19700-25900
4	21800-29800
5	24100-32400
6	26600-34600
7	29400-42900
8	32400-52400

**D. Kategorie: Manuální zaměstnanec**

Mzdová třída a skupina prací	Rozpětí tarifní mzdy (v Kč)
1	16200-17700
2	17900-19900
3	19700-23700
4	21800-29800
5	24100-32400



## **PRAVIDLA AUTOMATICKÉHO NAVYŠOVÁNÍ MZDOVÝCH TARIFŮ (TARIFNÍ MZDY)**

- (1) Na základě ustanovení článku 25 tohoto vnitřního mzdového předpisu se stanoví následující pravidla pro automatické navýšování rozpětí mzdového tarifu (tarifní mzdy).
- (2) V případě, že dojde k novelizaci právního předpisu upravujícího výši minimální přípustné odměny za práci (tzn. výši minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy), v důsledku které dojde ke zvýšení této minimální přípustné odměny za práci, dochází k automatickému navýšování tarifní mzdy tak, aby nejnižší rozpětí příslušné mzdové třídy odpovídalo nejnižší úrovni zaručené mzdy pro skupinu prací stanovené nově tímto právním předpisem, jež je pro každou mzdovou třídu definována v tabulce „Stupnice (rozpětí) mzdových tarifů (tarifní mzdy)“.
- (3) Nejvyšší rozpětí příslušné mzdové třídy poté bude stanoveno tak, aby zůstal zachován rozdíl mezi dosavadním nejvyšším a nejnižším rozpětím příslušné mzdové třídy.
- (4) Právním předpisem pro účely tohoto navýšování se přitom rozumí nařízení o minimální mzdě, případně jiné právní předpisy nařízení o minimální mzdě nahrazující.
- (5) Automatické navýšení ve smyslu odst. 2 nabývá účinnosti dnem, kdy nabývá účinnosti novelizace právního předpisu zvyšující minimální přípustnou odměnu za práci.
- (6) Podle výše uvedených pravidel bude přiměřeně postupováno také tehdy, bude-li v budoucnu navýšování minimální přípustné odměny za práci probíhat automatickým způsobem (např. předem daným výpočtem zohledňujícím průměrnou mzdu v národním hospodářství, nebo podobným kvantifikovatelným ukazatelem) bez nutnosti novelizace takového právního předpisu.
- (7) ZČU bez zbytečného odkladu vydá v návaznosti na automatické zvýšení mzdového tarifu (tarifní mzdy) novou tabulku „Stupnice (rozpětí) mzdových tarifů (tarifní mzdy)“ vypracovanou způsobem odpovídajícím tabulce uvedené v této Příloze tohoto vnitřního mzdového předpisu, ve které toto navýšení zohlední a zároveň tuto tabulku zveřejní obdobným způsobem, jako se zveřejňují její vnitřní předpisy. Dnem účinnosti takovéto změny nahradí tato tabulka v tomto rozsahu tuto Přílohu č. 1 tohoto vnitřního mzdového předpisu.

## KVALIFIKAČNÍ POŽADAVKY VZDĚLÁNÍ

### A. Kvalifikační požadavky akademických pracovníků

Mzdová třída	Minimální stupeň vzdělání
AP1	Vysokoškolské – bakalářské <sup>3</sup> nebo vysokoškolské – magisterské <sup>4</sup>
AP2	Vysokoškolské – vědecká hodnost kandidáta věd nebo akademický titul Dr. nebo Ph.D. v oboru
AP3	Vysokoškolské – habilitace v oboru <sup>5</sup>
AP4	Vysokoškolské – jmenování profesorem v oboru <sup>6</sup> , nebo v případě mimořádného profesora i srovnatelné postavení s docentem nebo profesorem v zahraničí <sup>7</sup>

### B. Kvalifikační požadavky specialistů v oblasti vědy, výzkumu a vývoje

Mzdová třída	Minimální stupeň vzdělání
VP1	Vyšší odborné nebo vysokoškolské – bakalářské
VP2	Vysokoškolské – magisterské
VP3	Vysokoškolské – vědecká hodnost kandidáta věd nebo akademický titul Dr. nebo Ph.D. v oboru
VP4	Vysokoškolské – vědecká hodnost kandidáta věd nebo akademický titul Dr. nebo Ph.D. v oboru

### C. Kvalifikační požadavky technicko-hospodářských zaměstnanců

Mzdová třída	Minimální stupeň vzdělání
2	Základní <sup>8</sup>
3	Základní, střední s výučním listem <sup>9</sup>

<sup>3</sup> **Bakalářským vzděláním** se rozumí absolvování obsahově ucelené části vysokoškolského studia ve smyslu ustanovení § 21 odst. 1 zákona č. 172/1990 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů, nebo absolvování bakalářského studijního programu ve smyslu ustanovení § 45 odst. 3 a 4 zákona o vysokých školách.

<sup>4</sup> **Vysokoškolským vzděláním** se rozumí absolvování a ukončení vysokoškolského studia ve smyslu ustanovení § 19 zákona č. 172/1990 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů, nebo absolvování magisterského studijního programu ve smyslu ustanovení § 46 odst. 3 zákona o vysokých školách.

<sup>5</sup> Viz ustanovení § 71 zákona o vysokých školách.

<sup>6</sup> Viz ustanovení § 73 zákona o vysokých školách.

<sup>7</sup> Viz ustanovení § 70 odst. 2 zákona o vysokých školách a podmínky tam vymezené.

<sup>8</sup> Viz ustanovení § 45 odst. 1 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „školský zákon“).

<sup>9</sup> Viz ustanovení § 58 odst. 3 a § 185 odst. 6 věta druhá školského zákona. Za **střední vzdělání s výučním listem** se považuje i střední odborné vzdělání dosažené před účinností školského zákona ve studijních nebo učebních oborech v délce 2 nebo 3 let denní formy vzdělávání.

4	Základní, střední s výučním listem
5	Střední s maturitní zkouškou <sup>10</sup>
6	Střední s maturitní zkouškou
7	Vyšší odborné, vysokoškolské – bakalářské
8	Vysokoškolské – magisterské

D. Kvalifikační požadavky manuálních zaměstnanců

Mzdová třída	Minimální stupeň vzdělání
1	Základní
2	Základní, střední s výučním listem
3	Základní, střední s výučním listem
4	Střední s výučním listem
5	Střední s výučním listem, střední s maturitní zkouškou

---

<sup>10</sup> Viz ustanovení § 58 odst. 5 a § 185 odst. 6 věta třetí školského zákona. Za **střední vzdělání s maturitní zkouškou** se považuje i úplné střední odborné vzdělání a úplné střední vzdělání dosažené před účinností školského zákona.

## KATALOG PRACÍ

### I. ZAŘAZENÍ AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ DO MZDOVÝCH TŘÍD

#### **MZDOVÁ TŘÍDA AP1 – lektor, asistent (7. skupina prací)**

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 AP2 – odborný asistent (7. skupina prací)**

Vzdělávací a tvůrčí činnost při vyučování studentů nebo absolventů, vedení cvičení, seminářů, průběžná kontrola studia, poskytování konzultací, přednášení a řešení vědeckých, výzkumných a vývojových úkolů, provádění tvůrčí činnosti. Provádění dalších specializovaných metodologických prací v oblasti pedagogiky.

#### **MZDOVÁ TŘÍDA AP3 – docent (7. a 8. skupina prací)**

Vzdělávací a tvůrčí činnost při vyučování studentů nebo absolventů, vedení cvičení, seminářů, průběžná kontrola studia, poskytování konzultací, přednášení a garantování studijních programů. Samostatné řešení výzkumných a vývojových úkolů nebo samostatné provádění náročných a obtížných výzkumných a vývojových prací při řešení a realizaci úkolů rozvoje vědy a techniky řešených výzkumným týmem. Tvůrčí koordinace náročných projektů. 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 zobecňování jevů s cílem získávání nových poznatků a zkoumání nových metod a postupů; tvůrčí koordinace náročných projektů.

#### **MZDOVÁ TŘÍDA AP4 – profesor, mimořádný profesor (7. a 8. skupina prací)**

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, seminárních, kvalifikačních a vědeckých prací a vedení diplomových a doktorských projektů. Tvůrčí rozvíjení rozhodujících trendů vývoje vědy a výzkumu nebo umění spojené s aplikací výsledků vědecké, výzkumné a vývojové činnosti ve vzdělávání studentů nebo absolventů vysokých škol a v přípravě vědeckých nebo uměleckých pracovníků. Řešení nových vědeckých, výzkumných a vývojových úkolů zpravidla významově přesahující velmi dlouhé časové horizonty s dopady na široký okruh lidských činností, vyžadující velmi vysoký stupeň zobecňování jevů a směřující ke stanovování obecných teorií, koncepcí a směrů vývoje, získání nových poznatků zásadních pro poznávání nejširších souvislostí.

## II. ZAŘAZENÍ SPECIALISTŮ V OBLASTI VĚDY, VÝZKUMU A VÝVOJE DO MZDOVÝCH TŘÍD

### **MZDOVÁ TŘÍDA VP1 – výzkumný asistent (R1) (6. skupina prací)**

Podíl na výzkumné a vědecké činnosti pracoviště, řešení dílčích vědecko-výzkumných úkolů pod dohledem vedoucího zaměstnance, podíl na projektech řešených na pracovišti a zahraničních mobilitách, podíl na tvůrčí a publikační činnosti zejména v rámci pomocných vědecko-výzkumných úloh. Řešení přesně věcně i časově stanovených konkrétních výzkumných a vývojových úkolů, zpravidla dílčích částí větších celků pod vedením vedoucího týmu.

### **MZDOVÁ TŘÍDA VP2 – odborný pracovník ve výzkumu (R2) (7. skupina prací)**

Podíl na výzkumné a vědecké činnosti pracoviště, samostatné řešení dílčích vědecko-výzkumných úkolů, popř. komplexnějších úloh v rámci týmové spolupráce a pod dohledem vedoucího zaměstnance, podíl na projektech řešených na pracovišti, podíl na publikačních výstupech pracoviště. Komplexní řešení výzkumných a vývojových úkolů s definovanými vstupy a rámcově určenými výstupy ve stanoveném čase a s vazbami na příbuzné vědní obory.

### **MZDOVÁ TŘÍDA VP3 – samostatný výzkumný pracovník (R3) (7. a 8. skupina prací)**

Podíl na výzkumné a vědecké činnosti pracoviště, samostatné řešení vědecko-výzkumných úkolů, podíl na projektech řešených na pracovišti, podíl na publikační činnosti pracoviště a publikování vědeckých výstupů vysoce relevantních pro daný obor, plnění role mentora pro výzkumníky nižších úrovní. 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 zobecňování jevů s cílem získávání nových poznatků a zkoumání nových metod a postupů; tvůrčí koordinace náročných projektů. Tvůrčí rozvíjení rozhodujících trendů vývoje vědy a výzkumu nebo umění spojené s aplikací výsledků vědecké, výzkumné a vývojové činnosti.

### **MZDOVÁ TŘÍDA VP4 – vedoucí výzkumný pracovník (R4) (7. a 8. skupina prací)**

Samostatné vedení vědeckých týmů a řízení výzkumných aktivit, plnění role hlavního řešitele tuzemských či zahraničních projektů a grantů. Rovněž plnění role mentora pro výzkumníky nižších úrovní, podíl na pěstování vztahů se soukromým sektorem, průmyslem či praxí. Řešení nových vědeckých, výzkumných a vývojových úkolů zpravidla významově přesahující velmi dlouhé časové horizonty s dopady na široký okruh lidských činností, vyžadující velmi vysoký stupeň zobecňování jevů a směřující ke stanovování obecných teorií, koncepcí a směrů vývoje, získání nových poznatků zásadních pro poznávání nejširších souvislostí. Tvůrčí rozvíjení rozhodujících trendů vývoje vědy a výzkumu nebo umění spojené s aplikací výsledků vědecké, výzkumné a vývojové činnosti.

### **III. ZAŘAZENÍ TECHNICKO-HOSPODÁŘSKÝCH ZAMĚSTNANCŮ DO MZDOVÝCH TŘÍD**

#### **MZDOVÁ TŘÍDA 2**

Práce stejného charakteru s přesně vymezenými výstupy a možností volby specifického pracovního postupu, jež mají návaznost i na další pracovní procesy. Jedná se zejména o pracovní zařazení spočívající v dílčích pracích, jednoduché inventurní činnosti, zapisování, příjem, výdej a třídění omezeného počtu sourodých položek, vedení jednoduchých evidencí, výkazů a seznamů, vyřizování korespondenční a administrativní agendy, poskytování různorodých informací, samostatná práce na počítači a další srovnatelné činnosti. Péče o hosty v ubytovacích a stravovacích zařízeních, vyřizování drobných reklamací, vedení příručního skladu prádla a pomocného materiálu. Prodej vstupenek a propagačního materiálu na sportovní, kulturní nebo jiné akce včetně vyúčtování. Obsluha bezpečnostního systému včetně kamerového, vyhodnocování a sledování snímání okolí budov, archivace nasnímaných záznamů. Samostatná kvantitativní i kvalitativní přejímka zboží, výrobků, materiálů a surovin, obsluha skladovacích mechanismů s využitím výpočetní techniky spojená s kompletací. Evidence a elektronické zpracování pošty všech pracovišť ZČU.

#### **MZDOVÁ TŘÍDA 3**

Práce, které jsou vykonávány s řadou vzájemně propojených pracovních úkonů a jsou součástí určitého celku. Jedná se zejména o pracovní zařazení spočívající v operativním řízení provozu ZČU, práce, které jsou prováděny v jednotlivých specifických týmech a jsou spojeny s odpovědností za škodu či manipulaci s peněžní hotovostí, fakturace a likvidace faktur, inventarizace majetku, vedení skladové evidence, ukládání účetních písemností a záznamů účetních jednotek a jejich uschovávání, shromažďování a kontroly náležitostí účetních dokladů výpočet cestovních náhrad. Rovněž provádění asistenční služby a osobní asistence osobám zdravotně postiženým. Pořizování videozáznamů pro dokumentační účely včetně stanovování podmínek pro snímání a provádění střihu. Zajišťování běžné studijní agendy na studijních odděleních fakult. Řízení a organizace sekretářských prací, vyřizování administrativní agendy vedoucího zaměstnance. Vykonávání základních knihovnických a informačních prací a další srovnatelné činnosti. Zajišťování a řízení chodu podatelny ZČU vč. elektronického zpracování pošty.

#### **MZDOVÁ TŘÍDA 4**

Výpočet výše, zajišťování výplaty, zúčtovávání mzdy, náhrad mzdy, nemocenského a dalších plnění poskytovaných zaměstnancům, výpočet a provádění srážek ze mzdy, zajišťování agendy daně z příjmu ze závislé činnosti zaměstnanců, pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Samostatné účtování pohledávek a závazků (k odběratelům, dodavatelům a zaměstnancům), zúčtovávání daní a dotací, příprava podkladů pro uzavírání smluv. Sledování a evidování pohybu a stavu finančních prostředků na bankovních účtech a kontrola bankovních zůstatků a hotovosti. Provádění platebního a zúčtovacího styku s bankou. Provádění oprav v účetních dokladech. Komplexní zajišťování inventarizace majetku a závazků. Provádění dílčích odborných technických agend nebo provádění odborných provozních a technických prací (například kontrola realizace investic, zajišťování provozuschopnosti a správy jednodušších technických a

technologických zařízení a staveb). Samostatné laboratorní práce ve výzkumných laboratořích včetně dokumentace, provádění analýz nestandardních látek na nejsložitějších přístrojích. Samostatné provádění náročných ucelených technických prací nebo zajišťování dílčích odborných technických agend. Provozní technické práce při záznamu zvuku elektronickou cestou, například nastavování a obsluha zařízení pro tvorbu zvuku elektronickou cestou. Zajišťování jednotlivých úseků obchodní činnosti (např. zpracovávání objednávek, zásobování příprava podkladů k veřejným zakázkám apod.).

Pracovní zařazení spočívající v zajištění dopravy, komplexní sledování a provádění kontrol na úseku BOZP, PO, CO (plnění role preventistů BOZP a požární ochrany), vyřizování administrativní agendy vedoucího zaměstnance, komplexní zajišťování agendy spojené s přijímacím řízením studentů a studijní agendou, vedení studijního oddělení zajišťování provozu méně komplexních systémů výpočetní techniky ZČU, vykonávání ucelených odborných prací spojených se správou ubytovacích a stravovacích zařízení.

## **MZDOVÁ TŘÍDA 5**

Komplexní zajišťování personální a mzdové agendy. Vedení účetnictví celé ZČU, včetně koordinace účtování o stavu, pohybu a rozdílu majetku a závazků, o nákladech a výnosech, o výdajích a příjmech a o výsledku hospodaření včetně sestavování účetní závěrky a vedení účetních knih. Zajišťování financování, zúčtovacího a platebního styku. Analýza pohledávek a závazků, samostatné zajišťování daňové agendy a daňového řízení se správcem daně, zajišťování správy rozsáhlého majetku. V oblasti IT sem patří vytváření a testování aplikačního programového vybavení, zajišťování správné funkce a chodu vymezených uživatelských úseků informační a komunikační infrastruktury, stanovování a organizování způsobů a postupů využívání komunikačních prostředků výpočetní techniky, zajišťování ochrany, údržby a aktualizace složitých databází, zajišťování správy, funkčnosti a bezpečnosti lokálního síťového prostředí, monitorování a diagnostika sítí, definování a přidělování adres uživatelům a propojování na další sítě, zajišťování bezpečnosti a integrity dat, nastavování databází, zajišťování servisu uživatelům na úseku správy databází, monitorování a nastavování parametrů podle požadavků uživatelů.

Odborné práce spojené s odpovědností za zdraví osob a dalších škod, které mohou v souvislosti s výkonem těchto odborných prací nastat, zajišťování bezpečnosti práce v rizikovém pracovním prostředí. Příprava nebo realizace investic menšího rozsahu nebo dílčích částí velkých investic včetně zpracovávání investičních záměrů podle zadání a způsobů financování spolu s průběžnou kontrolou čerpání finančních prostředků z rozpočtu. Projektové přípravy investičních akcí, zpracovávání rozpočtů a plánů nákladů na přípravné, průzkumové a projektové práce, dozorování průběhu realizace investic, výběr a koordinace dodavatelů a jiných účastníků stavby, přebírání prací, příprava, uzavírání a provádění změn smluv, prověřování a zajišťování úplnosti investiční dokumentace a zpracovávání zápisů a protokolů o předání staveb, zajišťování odstraňování nedostatků v průběhu jejich realizace. Technicko-ekonomické hodnocení efektivnosti investic včetně návrhů opatření na změny. Samostatné zpracovávání nebo posuzování projektů staveb, technologických zařízení nebo uspořádání provozních procesů včetně zpracovávání projektových dokumentací a územně plánovacích podkladů. Zpracovávání projektů stavebních a technologických částí. Komplexní zajišťování jednotlivých úseků obchodní činnosti (např. zpracovávání objednávek, zásobování, příprava podkladů k veřejným zakázkám apod.). Poskytování běžných právních služeb (právní revize smluv aj. dokumentů).

Činnosti sociálního poradenství a s tím související analytická a metodická činnost, výpomoc studentům, kteří se dostali do nepříznivé životní situace. Komplexní metodická a poradenská činnost rozvíjející znalosti a schopnosti studenta. Zajišťování specializované administrativní činnosti, vedení agendy spojené s přezkumným řízením, provádění odborných prací v zahraničních stycích, vykonávání složitých odborných prací spojených se správou ubytovacích a stravovacích zařízení a další podobné činnosti. Natáčení audiovizuálních programů, střihové a režijní zpracovávání. Samostatné tvůrčí sestavování krátkých pořadů včetně zpracování scénáře, střihu, titulování, případně dodatečného ozvučování. Řízení vnitřní bezpečnosti na ZČU (ostraha, EZS, EPS apod.). Zajišťování systematických styků se zahraničím.

## **MZDOVÁ TŘÍDA 6**

Tvorba koncepce organizačních vztahů, personalistiky a odměňování nebo přípravy a vzdělávání zaměstnanců. Tvorba metodiky účetnictví. Zajišťování systému financování, řízení hospodaření a vnitřní správy účelového zařízení či jiného pracoviště, zajišťování vyrovnaného hospodaření s prostředky účelového zařízení či jiného pracoviště. V oblasti IT pak koordinace vývoje aplikačního programového vybavení, návrh jeho systémových komponent, externích rozhraní a databází a zajišťování integrace včetně testování a vývoje testů pro projekty vývoje informačních a komunikačních systémů, programového vybavení nebo informačních služeb, které jsou nezávislé na jiných informačních systémech nebo na ně mají omezené vazby. Zajišťování správy (administrování) systému výpočetní techniky. Metodické usměrňování uživatelů, definování jejich problémů a jejich řešení. Zajišťování nového nastavení systémů, řešení přístupových práv konkrétních uživatelů pro vstup do aplikací systémů výpočetní techniky. Zpracovávání plánů, norem a postupů změn provozu a údržby IT infrastruktury, provozní testování a poskytování podpory jejím uživatelům. Navrhování a optimalizace databází včetně jejich ochrany a údržby, vytváření nových modulů a nových verzí, řešení nestandardních problémů s dodavateli, aplikace aktualizací a změn. Administrace, tvorba a zajišťování provozu sítí a vytváření uživatelských aplikací pro tyto sítě a pro jednotlivé pracovní stanice. Tvorba koncepce v oblasti IT.

Koordinace přípravy a realizace investic, zpracovávání investičních záměrů, koordinace finančního zajišťování investic a projektové, technické, provozní, obchodní a organizační přípravy a řešení rozporů, a zpracovávání odborných technických posudků, organizace vypořádání majetkoprávních vztahů. Samostatné vypracovávání a projednávání přípravných dokumentací a projektů rozsáhlých, významných a technicky náročných staveb a technologických zařízení včetně jejich projednávání s příslušnými orgány a organizacemi. Navrhování podstatných změn a rekonstrukcí provozů a projektů na nové uspořádání provozů s vysokou mechanizací a automatizací.

## **MZDOVÁ TŘÍDA 7**

Stanovování finanční strategie, provádění komplexních a rozsáhlých finančních operací, koordinace finančních a jiných aktivit a zajišťování rovnováhy ve zdrojích a potřebách organizace. Zajišťování systému financování, řízení hospodaření a vnitřní správy součástí, zajišťování vyrovnaného hospodaření s prostředky součástí. Tvorba celkových marketingových strategií, marketingová koordinace všech činností. V oblasti IT pak tvorba koncepce informačních a komunikačních systémů s rozsáhlou hierarchickou strukturou a vazbami na jiné



informační systémy a rozsáhlé databáze, vývoj nového aplikačního programového vybavení a systémů výpočetní techniky, například operačních systémů a jejich nadstaveb, programovacích prostředků, multimediálních systémů, komunikačních systémů, informačních systémů, databázových systémů, vědeckých, vědeckotechnických, technických, inženýrských, grafických, kancelářských a jiných aplikací pro koncového uživatele, sítí, databází. Navrhování nových nástrojů a prostředků realizace těchto systémů. S výkonem těchto prací je spojena značná psychická námaha vyplývající ze složitosti řešení pracovních úkolů.

Komplexní zajišťování agendy související s pedagogickou či vědeckou činností součásti, vykonávání systémových prací spojených s komplexním zabezpečením nejsložitějších úseků a agend spojených se správou všech ubytovacích a stravovacích zařízení ZČU, hospodaření s finančními prostředky katedry včetně zabezpečení její provozní činnosti a další podobné činnosti. 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.

## **MZDOVÁ TŘÍDA 8**

Systémové specializované práce, jejichž předmětem pracovní činnosti jsou úkony v oborech nebo oboru s rozsáhlou vnitřní strukturou a s vnějšími vazbami. S výkonem těchto prací je spojena velmi vysoká psychická námaha vyplývající z nároků na tvůrčí myšlení ve vysoce abstraktní rovině při značné variabilitě a kombinovatelnosti procesů.

Jedná se zejména o pracovní zařazení spočívající ve vysoké 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. Zajišťování rovnováhy ve zdrojích a potřebách organizace.

## **IV. ZAŘAZOVÁNÍ MANUÁLNÍCH ZAMĚSTNANCŮ DO MZDOVÝCH TŘÍD**

### **MZDOVÁ TŘÍDA 1**

Práce, která se sestává z jednoduchých a opakujících se pracovních úkolů a která spočívá v manipulaci s jednoduchými pomůckami a nástroji s případným jednostranným zatížením drobných svalových skupin, při mírně zhoršených pracovních podmínkách a s případným rizikem pracovního úrazu. Jedná se o přípravné a dílčí práce v obchodním provozu včetně ruční přepravy zboží, pomocné práce při výrobě jídel, například sběr, mytí a čištění nádobí, obsluha ručních kuchyňských strojů. Ruční manipulace se zbožím, výrobky, materiálem, obaly a surovinami do 15 kg hmotnosti s případným využitím jednoduchých mechanizačních prostředků. Ošetřování zeleně v areálu ZČU zaléváním, okopáváním a podobně. Těž pracovní zařazení spočívající v provádění běžného úklidu, vynášení odpadků, provádění dezinfekce, čištění kobereců elektrickým vysavačem. Zajišťování provozu v šatnách, zajišťování přístupu do objektů v pracovní době, obsluha jednoduchých rozmnožovacích zařízení, provádění dalších pomocných manuálních prací a další podobné činnosti.

### **MZDOVÁ TŘÍDA 2**

Práce spočívající ve vyšších nárocích kladených na zaměstnance, ruční manipulace s hmotami, materiály, polotovary a výrobky nebo zbožím o hmotnosti nad 15 kg. Práce s více prvky, manipulace s předměty, které vyžadují zvláštní zacházení a provádění jednotlivých pracovních úkonů, které jsou již součástí širších procesů. Řízení a běžná údržba akumulátorových vozíků s provozem mimo veřejné komunikace včetně manipulace s náklady, řízení silničních motorových vozidel s celkovou hmotností do 3,5 t. Ruční fyzicky namáhavé práce v zemědělství, obsluha jednoduchých závěsných zařízení, manipulační práce u zemědělských strojů. Příprava a kultivování půdy malou mechanizací, výsadba okrasných a ovocných stromů, provádění postřiků a dezinfekce půdy, ruční odvětvování, roubování a ošetřování rostlin, provádění udržovacího řezu dřevin, aplikace chemických postřiků a přihnojování, kopáčské a přidavačské práce.

V oblasti výroby potravin pak úprava jatečního masa pro kuchyňské zpracování včetně jeho třídění podle druhů a zadělávání těsta ve výrobě sušenek, crackerů apod., samostatný prodej zboží a teplých jídel v kantýnách a bufetech spojený s úpravou na talíře, výroba jednoduchých druhů teplých a studených jídel zhotovovaných z polotovarů podle stanovených pracovních postupů, výroba polévek a příloh k hlavním jídlům, obsluha v závodních jídelnách a obdobných stravovacích zařízeních s případným inkasem. Nabídka a prodej omezeného sortimentu nebo sortimentu s nižší náročností na jeho znalost, například tisku, cenin, mražených výrobků, nápojů a suvenýrů ve stáncích. V ubytovacích zařízeních ZČU pak péče o svěřené pokoje, jejich příslušenství a inventář, péče o hosty spojený s vyřizování drobných reklamací, vedení příručního skladu prádla a pomocného materiálu.

Jedná se též o pracovní činnosti spojené s kontrolou příchodů a odchodů z objektů zaměstnavatele, provádění obchůzek a všech dalších činností s tím spojených, Zajišťování ochrany objektů a zařízení, zjišťování a předběžné šetření krádeží a poškození, spolupráce s policií. V oblasti úklidu pak zajištění komplexního těžkého úklidu s případným použitím různých mechanizačních úklidových strojů nebo úklidu velkých ploch. Údržbářské práce elektro, strojního nebo stavebního charakteru, truhlářské, lakýrnické, malířské, instalatérské a údržbářské práce včetně provedení méně náročných oprav.

### **MZDOVÁ TŘÍDA 3**

Práce, jejichž náplní jsou přesně stanovené vstupy a výstupy a je zde návaznost na další pracovní procesy. V oblasti pohostinství je to nabídka a samostatný prodej zboží, přejímka, uskladňování, vystavení a aranžování zboží v prodejně včetně inkasa, kontrola zakoupeného zboží, inkaso peněz v hotovosti nebo na úvěrové karty, výroba a výdej běžných druhů teplých jídel například gulášů, polévek, ovocných knedlíků a příloh k hlavním jídlům, výroba technologicky náročných jídel a specialit teplé kuchyně, například minulek, úprava a opracování jatečního aj. masa, zhotovování všech druhů cukrářských výrobků širokého sortimentu. V ubytovacích zařízeních ZČU samostatné přijímání a vyřizování objednávek ubytovacích a jiných hotelových služeb, inkaso valut a úvěrových karet, obsluha zákazníků podle jejich objednávek v restauračních zařízeních nebo u baru včetně míchání nápojů, stolničení a inkasa tržeb.

Rovněž činnosti spočívající ve vykonávání odborných knihařských prací na knižních vazbách a převazbách, zpracování vazby včetně zhotovení desek ručně, kartonážní a řezačské práce. Samostatné provádění speciálních laboratorních analýz i nestandardních látek. Zpracovávání náročných časopisů, publikací a propagačních materiálů, jednoduchých tří a čtyřbarevných i barvotiskových reprodukcí časopisů, knih apod.

V oblasti stavebních úprav a oprav v budovách ZČU a jejich vybavení pak vyzdívání příček ze všech druhů materiálů včetně provedení a oprav omítek, provádění a opravy maleb v bílých, světlých a polosvětlých tónech, maleb vzorkovaných válečkováním nebo jednoduchým šablonováním včetně škrábání, vyzdívání zdiva, instalační a topenářské práce, dláždění, opravy omítek. Rovněž svářečské práce, opravy elektrických instalací. Jedná se též o odborné práce v oboru provozního elektrikáře, obráběče kovů, topenáře, truhláře, zedníka a dalších podobných činností, které se podílejí na provozní 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. Zajišťování oprav, údržby a uvádění do provozu jednoduchých strojních, dopravních, mechanizačních a jiných technických a provozních zařízení včetně zajišťování servisních činností nebo organizace provozu. V oblasti správy majetku a budov ZČU určování technologických postupů a technických podmínek ucelených částí výrob využívajících běžné univerzální stroje a zařízení, omezený rozsah a kvalitu surovin a materiálu, nástrojů, přípravků apod., samostatné provádění náročných ucelených technických prací nebo zajišťování dílčích odborných technických agend. Samostatné zajišťování technického provozu, montáží, servisních činností a uvádění do provozu technických a technologických zařízení. Technické zajišťování a organizace údržby a oprav technologických zařízení, budov a jiných rozsáhlých majetkových souborů. V oblasti pohostinství pak zajišťování pohostinského provozu s výrobou teplých jídel, vedení administrativně ekonomické agendy.

### **MZDOVÁ TŘÍDA 5**

Zajišťování řádného technického stavu vybraných technických zařízení. Zajišťování údržby a organizace provádění oprav svěřených zařízení. Zajišťování náhradních dílů, plánů prohlídek, údržeb a běžných a středních oprav svěřených zařízení. Řízení skupin většího počtu manuálních zaměstnanců.