

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy registrovalo v souladu s § 36 odst. 2 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), dne 18. prosince 2018 pod čj. MSMT-41370/2018 Vnitřní mzdový předpis Slezské univerzity v Opavě.

Změny Vnitřního mzdového předpisu Slezské univerzity v Opavě byly registrovány Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy podle § 36 odst. 2 zákona o vysokých školách dne 22. července 2019 pod čj: MSMT-24531/2019-1 a dne 31. 12. 2021 pod čj: MSMT-267/2022-2.



II.

Úplné znění

Vnitřního mzdového předpisu Slezské univerzity v Opavě ze dne 31. 12. 2021

II.

Úplné znění Vnitřního mzdového předpisu Slezské univerzity v Opavě ze dne 31. 12. 2021

Čl. 1

Úvodní ustanovení

- 1) Tento vnitřní předpis upravuje mzdové podmínky zaměstnanců Slezské univerzity v Opavě, (dále jen „univerzita“) a blíže provádí zákon 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“), zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákoník práce“), nařízení vlády 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 prostředí, ve znění pozdějších předpisů.
- 2) Kategorie akademických pracovníků je definována v § 70 zákona. Zaměstnanci, kteří vykonávají pouze tvůrčí nebo pouze pedagogickou činnost jsou pro účely tohoto vnitřního předpisu dále nazváni vědeckými pracovníky nebo pedagogickými pracovníky. Rámcová charakteristika pracovní činnosti a náplně práce jednotlivých funkcí akademických, vědeckých a pedagogických pracovníků je stanovena vnitřní normou rektora. Zaměstnanci, kteří nejsou akademickými, vědeckými ani pedagogickými pracovníky, patří do kategorie ostatních zaměstnanců.

Čl. 2

Mzda

- 1) Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda.
- 2) Mzdou se rozumí peněžité plnění za vykonanou práci poskytované podle zákoníku práce a dalších právních předpisů. Akademickým pracovníkům je v souladu s § 76 zákona mzda poskytována i po dobu tvůrčího volna.
- 3) Zaměstnancům mohou být podle tohoto vnitřního předpisu na základě mzdového výměru, smlouvy o mzdě nebo písemného rozhodnutí a pravidelně měsíčně vypláceny:

- a) mzdový tarif nebo smluvní mzda,
 - b) výkonnostní příplatek,
 - c) příplatek za vedení.
- 4) V závislosti na splnění dalších podmínek jsou podle zákoníku práce, dalších právních předpisů a tohoto vnitřního předpisu zaměstnancům vypláceny:
- a) příplatky,
 - b) mimořádné odměny,
 - c) další mzdy.

Čl. 3

Zařazování zaměstnanců do mzdových tříd a stanovení mzdových tarifů

- 1) Všichni zaměstnanci jsou na základě druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, v souladu s kvalifikačními požadavky (stupeň vzdělání, vědecko-pedagogická hodnota) a podle nejnáročnější vykonávané pracovní činnosti zařazováni do mzdových tříd. K dosažení vyšší kvalifikace, než je pro sjednaný druh práce předepsána, se nepřihlíží. V návaznosti na to je jim stanoven mzdový tarif, který je základní mzdovou složkou.
- 2) Akademičtí, vědečtí a pedagogičtí pracovníci jsou podle náročnosti práce a dosažené kvalifikace zařazováni do mzdových tříd podle Přílohy č. 1 – Charakteristika pracovních funkcí akademických, vědeckých a pedagogických pracovníků (dále jen „Příloha č. 1“), která obsahuje základní charakteristiku pracovních funkcí akademických, vědeckých a pedagogických pracovníků a Přílohy č. 2 – Mzdové třídy a mzdové tarify akademických, vědeckých a pedagogických pracovníků (dále jen „Příloha č. 2“), která pro jednotlivé pracovní funkce stanovuje mzdovou třídu, předepsanou kvalifikaci a rozpětí mzdového tarifu. Na základě přiřazení do mzdové třídy a s přihlédnutím k pracovním požadavkům a stanoveným kritériím je zaměstnanci stanovena konkrétní výše mzdového tarifu.
- 3) Ostatní zaměstnanci jsou zařazováni do mzdových tříd podle Přílohy č. 3 - Mzdové třídy, mzdové tarify a rámcová charakteristika pracovních funkcí ostatních zaměstnanců (dále jen „Příloha č. 3“), která pro jednotlivé mzdové třídy stanovuje rámcovou charakteristiku pracovních funkcí ostatních zaměstnanců, předepsanou kvalifikaci a výši mzdového tarifu. Pro upřesnění způsobu zařazení ostatních zaměstnanců do mzdových tříd rektor vydá formou vnitřní normy seznam prací a funkcí, který vychází z rámcové charakteristiky pracovních funkcí ostatních zaměstnanců, a stanoví konkrétní okruh (názvy) pracovních funkcí a jim odpovídající mzdové třídy tak, jak vyplývá z náročnosti vykonávaných pracovních činností.
- 4) Mzdové tarify uvedené v přílohách č. 2 a 3 jsou stanoveny jako měsíční při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin. V případě sjednání kratší týdenní pracovní doby se mzdový tarif úměrně krátí.
- 5) Zaměstnanci mohou být výjimečně zařazeni i do mzdové třídy, pro kterou nesplňují kvalifikační požadavky. Výjimku v odůvodněných případech schvaluje nebo ruší vedoucí zaměstnanec oprávněný jednat v pracovněprávních vztazích.

Čl. 4

Smluvní mzda

- 1) Smluvní mzda je individuálně sjednaná mzda se zaměstnanci, kteří odvádějí vynikající pracovní výsledky nebo mají vysokou míru odpovědnosti. Smluvní mzda může být sjednána i v případech, kdy zaměstnance z objektivních důvodů nelze zařadit do mzdových tříd a stanovit mzdu mzdovým tarifem. V případě sjednání smluvní mzdy se zaměstnanci neposkytují výkonnostní příplatky ani příplatky za vedení.
- 2) V rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr lze z důvodů uvedených v odstavci 1 rovněž sjednat smluvní hodinovou mzdu.

Čl. 5

Výkonnostní příplatek

- 1) Výkonnostní příplatek je volitelná složka mzdy a lze jej zaměstnanci přiznat v závislosti na hodnocení kvality vykonávané práce a celkové dlouhodobé efektivnosti a stabilitě pracovního výkonu. Výše výkonnostního příplatku se odvíjí od dosahovaných výsledků práce, náročnosti pracovních činností, pracovního nasazení, přínosu k plnění úkolů a závazků souvisejících s veškerou činností univerzity a jejich součástí. Dále lze přihlídnout i ke schopnostem, znalostem, dovednostem a zkušenostem zaměstnance a naplňování předpokladů kariérního růstu nebo profesního a osobnostního rozvoje. Výše výkonnostních příplatků na jednotlivých součástech univerzity je dána také ekonomickou situací součásti či univerzity jako celku.
- 2) Výkonnostní příplatek je stanoven na předem definované časové období (čtvrtletní, pololetní či roční), v jehož průběhu je pravidelně měsíčně vyplácen ve výši úměrně krácené podle odpracované doby.
- 3) V případě porušení pracovních povinností nebo z jiných závažných důvodů souvisejících s kvalitou práce a pracovním výkonem zaměstnance může vedoucí zaměstnanec oprávněný jednat v pracovněprávních vztazích rozhodnout o odebrání nebo snížení výkonnostního příplatku i v průběhu stanoveného období. Rozhodnutí o odebrání nebo úpravě výkonnostního příplatku nabývá účinnosti nejdříve v den, kdy bylo zaměstnanci doručeno.

Čl. 6

Příplatek za vedení

- 1) Příplatek za vedení přísluší zaměstnancům podle stupně řízení, náročnosti řídicí práce a konkrétního rozsahu jejich odpovědnosti.
- 2) Pro jednotlivé stupně řízení je stanovena minimální výše příplatku:

Stupeň řízení	Okruh zaměstnanců, kterým se příplatek poskytuje	Minimální výše příplatku za vedení
1.	zaměstnanec, který není vedoucím zaměstnancem, ale je oprávněn podle rozhodnutí příslušného vedoucího zaměstnance řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců	1 500 Kč
2.	vedoucí zaměstnanec, který v rámci svěřeného organizačního útvaru řídí práci podřízených zaměstnanců	3 000 Kč
3.	vedoucí zaměstnanec, který řídí další vedoucí zaměstnance nebo řídí práci více organizačních útvarů	8 000 Kč

- 3) Zaměstnanci, který vykonává více vedoucích funkcí, přísluší pouze jeden z příplatků za vedení, a to ten, který je při splnění stanovených podmínek pro zaměstnance výhodnější.
- 4) Příplatek za vedení přísluší kromě zaměstnance uvedeného v odstavci 3 i zaměstnanci, který:
 - a) v rámci svěřené funkce trvale zastupuje ve vymezeném rozsahu rektora nebo vedoucího zaměstnance dané součásti univerzity,
 - b) zastupuje dočasně nepřítomného zaměstnance, kterému je stanoven příplatek za vedení, v plném rozsahu jeho pracovních povinností po dobu nejméně 3 týdnů v daném kalendářním měsíci, pokud takové zastupování není součástí jeho běžných pracovních povinností; po tuto dobu nelze zároveň vyplácet příplatek za vedení zastupovanému zaměstnanci.
- 5) Příplatek za vedení může být přiznán i zaměstnanci odpovědnému za koordinaci nebo vedení řešitelského týmu programu nebo projektu včetně jeho části.

Čl. 7 Mimořádné odměny

Zaměstnanci může být poskytnuta mimořádná odměna za:

- a) úspěšné plnění pracovních úkolů (mimořádná odměna),
- b) splnění předem písemně stanovených pracovních cílů či úkolů nebo požadovaných výsledků (cílová mimořádná odměna),
- c) poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo živelným událostem, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen majetek nebo život (odměna za mimořádné situace),
- d) dlouhodobé pracovní zásluhy, a to při příležitosti 50 let věku a při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu (dále jen „jubilejní odměna“); výše jubilejní odměny a konkrétní podmínky pro její vyplacení jsou stanoveny směrnicí rektora.

Čl. 8

Další mzda

- 1) Při splnění dlouhodobých cílů univerzity stanovených na dané období může být zaměstnancům v pracovním poměru splňujícím kritéria uvedená v odstavcích 2 až 4 vyplacena další mzda, tj. „13. mzda“, případně „14. mzda“.
- 2) O přiznání další mzdy, jejich počtu a termínu výplaty v daném kalendářním roce rozhoduje rektor, přičemž nutnou podmínkou pro rozhodnutí o vyplacení dalších mezd je dosažení takových hospodářských výsledků univerzity, které umožní dostatečné finanční krytí pro jejich vyplacení.
- 3) Další mzda může být vyplacena, pokud:
 - a) zaměstnanec odpracuje v příslušném pololetí kalendářního roku alespoň 65 dnů, přičemž za odpracovaný den se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část stanovené pracovní doby (například při 8 hodinové pracovní době odpracoval minimálně 4,5 hodiny); do odpracovaných dnů se nezahrnuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci podle § 191 zákoníku práce ani doba čerpání tvůrčího volna;
 - b) k poslednímu dni v měsíci, ve kterém se další mzda vyplácí, pracovní poměr zaměstnance trvá, neběží výpovědní doba z pracovního poměru ani není uzavřena dohoda o jeho skončení;
 - c) ze strany zaměstnance nedošlo v kalendářním roce, ve kterém se další mzda přiznává, k závažnému porušení pracovněprávních předpisů nebo vnitřních předpisů univerzity (zejména neomluvená absence, práce pod vlivem alkoholu či jiných návykových látek).
- 4) Pro účely zjištění potřebného počtu odpracovaných dnů při nerovnoměrně rozvržené pracovní době (například 12 hodinové pracovní směny zaměstnanců ochrany majetku a osob) je pracovní doba odpracovaná ve stanovené týdenní pracovní době posuzována jako odpracovaná v pěti pracovních dnech.
- 5) Další mzda nepřísluší zaměstnanci v rámci pracovního poměru, za který je odměňován smluvní mzdou podle čl. 7.

Čl. 9

Mzda při čerpání tvůrčího volna

Po dobu čerpání tvůrčího volna podle § 76 zákona je zaměstnanci vyplácena mzda ve výši odpovídající mzdovému tarifu a v souladu s tímto vnitřním předpisem mu může být přiznán i výkonnostní příplatek. Po dobu čerpání tvůrčího volna se neposkytuje příplatek za vedení.

Čl. 10

Hodinová mzda

- 1) Odměňování hodinovou mzdou se využívá u dohod o provedení práce nebo dohod o pracovní činnosti a určuje se tak celková odměna za provedení práce nebo pracovní činnosti.

- 2) Hodinová mzda se stanovuje na základě mzdových tarifů uvedených v Přílohách č. 2 a 3 v závislosti na druhu a způsobu vykonané práce nebo činnosti uvedené v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti obdobně, jako při zařazování zaměstnanců do mzdových tříd.
- 3) Při sjednání výše odměny za provedení práce nebo pracovní činnosti je nutno dbát stejných zásad jako při zařazování do mzdových tříd.
- 4) Hodinová mzda se vypočítá tak, že příslušný mzdový tarif stanovený podle Přílohy č. 2 nebo 3 se vydělí průměrným počtem pracovních dní v kalendářním měsíci (21) a počtem pracovních hodin připadajících na jeden kalendářní pracovní den (8).
- 5) Akademickým, vědeckým a pedagogickým pracovníkům lze stanovit k hodinové mzdě výkonnostní příplatek, a to až do výše 200 % vypočtené hodinové mzdy. Ostatním zaměstnancům je možno stanovit k hodinové mzdě výkonnostní příplatek % z vypočtené hodinové mzdy, a to při zařazení zaměstnance do:
 - a) 1. – 3. mzdové třídy do výše 100 %;
 - b) 4. – 6. mzdové třídy do výše 150 %;
 - c) 7. – 8. mzdové třídy do výše 200 %.

Čl. 11

Splatnost mzdy a další ujednání

- 1) Mzda se vyplácí v české měně.
- 2) Zaručenou mzdou v souladu s § 112 zákoníku práce je mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo; v rámci podmínek stanovených tímto vnitřním předpisem je tvořena souhrnem mzdových nároků sjednaných v rámci mzdových složek uvedených v čl. 2 odst. 3.
- 3) Mzda je splatná najednou v měsíci následujícím po měsíci, za který mzda náleží, a to ve výplatním termínu sjednaném v Kolektivní smlouvě; pokud by výplatní termín nebyl stanoven Kolektivní smlouvou, stanoví ho svým rozhodnutím rektor.
- 4) Poskytování dalších peněžitých plnění, která nejsou tímto vnitřním předpisem upravena, se řídí zákoníkem práce a dalšími obecně závaznými právními předpisy, případně jinými právně závaznými akty.
- 5) Při stanovení průměrného výdělku pro pracovněprávní účely se postupuje podle § 351 až 362 zákoníku práce.
- 6) O mzdových záležitostech zaměstnanců univerzity v souladu s tímto vnitřním předpisem a obecně závaznými právními předpisy rozhodují vedoucí zaměstnanci oprávnění jednat v pracovněprávních vztazích, tj. rektor, děkani fakult a další vedoucí zaměstnanci na základě jejich pověření. V rámci toho:
 - a) odpovídají za správnost zařazení zaměstnanců do mzdových tříd a stanovení mzdových tarifů,
 - b) rozhodují o sjednání smluvní mzdy a stanovují její výši,

- c) stanovují výši výkonnostních příplatků, příplatků za vedení a mimořádných odměn a jsou oprávněni rozhodnout o jejich odebrání,
 - d) stanovují výši odměny u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.
- 7) Na základě písemné dohody se zaměstnancem se částka mzdy vypočítaná zaměstnavatelem, případně určená zaměstnancem po provedení příslušných srážek ze mzdy zasílá bezhotovostně na jeden účet u peněžního ústavu určený zaměstnancem. Další převody bezúplatně nebo úplatně nejsou prováděny s výjimkou srážky ze mzdy pro platbu na penzijní připojištění s příspěvkem univerzity a dalších povinných srážek ze mzdy zaměstnance.
 - 8) Při stanovení druhů, rozsahu a pořadí srážek ze mzdy a jejich provádění se postupuje podle zákoníku práce, občanského soudního řádu a prováděcích právních předpisů k těmto zákonům.
 - 9) Mzdu rektora podle § 10 odst. 5 zákona stanoví ministr školství, mládeže a tělovýchovy.
 - 10) Mzdu děkanovi fakulty a řediteli vysokoškolského ústavu stanoví rektor.

Čl. 12

Závěrečná a přechodná ustanovení

- 1) Zrušuje se Vnitřní mzdový předpis Slezské univerzity v Opavě zregistrovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dne 3. dubna 2017 pod čj. MSMT-7574/2017.
- 2) Platnost všech rozhodnutí o stanovení výkonnostní odměny končí dnem nabytí účinnosti tohoto vnitřního předpisu. Vedoucí zaměstnanci oprávněni jednat v pracovněprávních vztazích k tomuto dni rozhodnou o stanovení výše výkonnostního příplatku jednotlivých zaměstnanců podle čl. 5.
- 3) Součástí tohoto vnitřního předpisu univerzity jsou tyto přílohy:
 - Příloha č. 1 - Charakteristika pracovních funkcí akademických, vědeckých a pedagogických pracovníků
 - Příloha č. 2 - Mzdové třídy a mzdové tarify akademických, vědeckých a pedagogických pracovníků
 - Příloha č. 3 - Mzdové třídy, mzdové tarify a rámcová charakteristika pracovních funkcí ostatních zaměstnanců
- 4) Se změnami tohoto vnitřního předpisu budou zaměstnanci seznámeni minimálně 15 dnů předem dnem nabytí jeho účinnosti.
- 5) Tento vnitřní předpis byl projednán s Koordinační odborovou radou univerzity dne 30. listopadu 2018.
- 6) Tento vnitřní předpis byl schválen podle § 9 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona Akademickým senátem univerzity dne 4. prosince 2018.
- 7) Tento vnitřní předpis nabývá platnosti podle § 36 odst. 4 zákona dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

8) Tento vnitřní předpis nabývá účinnosti dne 1. ledna 2019.

Změny Vnitřního mzdového předpisu Slezské univerzity v Opavě byly schváleny podle § 9 odst. 1 písm. b) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, Akademickým senátem Slezské univerzity v Opavě dne 18. 6. 2019.

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

Změny Vnitřního mzdového předpisu Slezské univerzity v Opavě nabývají účinnosti dne 1. 8. 2019.

II. Změny Vnitřního mzdového předpisu Slezské univerzity v Opavě byly schváleny podle § 9 odst. 1 písm. b) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, Akademickým senátem Slezské univerzity v Opavě dne 7. prosince 2021.

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

Změny Vnitřního mzdového předpisu Slezské univerzity v Opavě nabývají účinnosti dne 1. 1. 2022.

doc. Ing. Pavel Tuleja, Ph.D.,

rektor

Příloha č. 1

k Vnitřnímu mzdovému předpisu univerzity

**Charakteristika pracovních funkcí akademických, vědeckých
a pedagogických pracovníků**

I. Základní charakteristika pracovních funkcí akademických pracovníků

Asistent

- Kontrola studia, vedení cvičení a dalších základních forem výuky, a to i v programech celoživotního vzdělávání; podíl na zajištění dalších forem pedagogické činnosti.
- Vedení bakalářských prací.
- Podíl na řešení dílčích výzkumných nebo vývojových nebo uměleckých úkolů anebo podíl na publikační činnosti pro vzdělávací účely.
- Zapojení do tvůrčích činností v rozsahu podporujícím zvyšování odborné erudice a další aplikaci do výukových činností.
- Rešerše nebo anotace z odborné nebo vědecké literatury.
- Zaměstnanec v pracovní funkci asistent se zpravidla připravuje k absolvování doktorského studijního programu a získání akademického titulu doktor.

Odborný asistent – postdoktorand

- Získávání výzkumných zkušeností, rozvoj odborných znalostí a prohlubování vědecké erudice, které je časově ohraničené. Cílem je podpora dalšího kariérního rozvoje a rozšíření možnosti uplatnění ve výzkumu a vývoji.
- Práce ve vědeckém týmu pod vedením zkušených vědeckých pracovníků.
- Samostatné provádění specializovaných výzkumných a vývojových prací v rámci konkrétního projektu nebo řešení vlastního výzkumného projektu, který je zaměřením v souladu s výzkumnou osou pracoviště. Optimalizace/inovace postupů a způsobů řešení.
- Publikace výsledků samostatně i v rámci tvůrčího týmu, prezentace výzkumných výsledků formou odborných vědeckých publikací a účasti na konferencích.
- Podávání žádostí o granty či vyhledávání možností smluvní spolupráce, a to v souladu s potřebami pracoviště a se záměry dalšího kariérního směřování.
- Podíl na organizačním zabezpečení pedagogické činnosti. Podíl na vedení přednášek a realizace dalších forem pedagogické činnosti v bakalářském nebo magisterském studijním programu, a to i v programech celoživotního vzdělávání. Rozsah výukových povinností je stanoven obvykle na 4-8 hodin kontaktní výuky týdně v bakalářských a magisterských studijních programech. Kontrola studia, včetně vedení nebo konzultování anebo oponování diplomových, popřípadě bakalářských prací, nejde-li o působení na fakultě nebo další součásti, kde se z důvodu akreditovaných studijních programů obhajoby těchto prací nekonají.

Do této pracovní funkce může být zařazen zaměstnanec:

- od obhájení akademického titulu Ph.D. nebo jeho ekvivalentu uplynulo maximálně 6 let, nebo v případech, kdy je pracovní funkce zřízena v rámci konkrétního projektu, doba stanovená podmínkami poskytovatele,
- v pracovním poměru na dobu určitou uzavřenou na dobu 1-3 let, přičemž v postdoktorandské pozici může pracovat maximálně 3x po sobě.

Odborný asistent

- Podíl na organizačním zabezpečení výzkumné nebo pedagogické činnosti.
- Podíl na vedení přednášek a realizace dalších forem pedagogické činnosti v bakalářském nebo magisterském studijním programu, a to i v programech celoživotního vzdělávání.
- Kontrola studia, včetně vedení nebo konzultování anebo oponování diplomových a bakalářských prací.
- Po schválení příslušnou oborovou radou může působit jako konzultant v doktorských studijních programech.
- Samostatné řešení výzkumných a vývojových úkolů nebo umělecké činnosti, aktivní publikační činnost, aktivní účast na vědeckých konferencích a odborných setkáních a prezentace výsledků výzkumu nebo umělecké činnosti.
- Zpravidla se připravuje ke splnění podmínek pro jmenování docentem.

Docent

- Tvůrčí aplikace výsledků vědecko-výzkumné nebo umělecké činnosti do pedagogické činnosti, zejména do vedení studentů doktorského nebo magisterského studijního programu; vedení přednášek a seminářů, zejména v magisterském nebo doktorském studijním programu; vedení a oponování diplomových a disertačních prací.
- Může působit jako garant studijních oborů a studijních programů a jako školitel v doktorských studijních programech. Vedení odborných vědeckých seminářů, vedení doktorandů, popř. další akademické a manažerské činnosti související s výukou.
- Působení v komisích pro státní doktorské zkoušky a pro obhajoby disertačních prací, členství v kolicích pro státní závěrečné zkoušky nebo pro státní rigorózní zkoušky.
- Oponentní posuzování disertačních nebo habilitačních prací.
- Řešení náročných úkolů základního nebo aplikovaného výzkumu anebo vývoje nebo umělecké činnosti, jehož výsledky publikuje v recenzovaných časopisech nebo ve vědeckých monografiích nebo v recenzovaných sbornících.
- Vedení nebo koordinace výzkumných projektů nebo relativně samostatných částí takových projektů na alespoň národní úrovni. Recenzní a oponentská činnost na národní úrovni při posuzování projektů v rámci příslušného oboru.
- Aktivní účast na vědeckých konferencích a odborných setkáních a prezentace výsledků výzkumu nebo umělecké činnosti.

Profesor, mimořádný profesor

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

Všichni akademičtí pracovníci kromě toho:

- Mohou se podílet na samosprávě univerzity – v rámci toho se mohou se podílet na ustavování, případně také na činnosti samosprávných akademických orgánů.
- Vykonávají přípravu a provádění správních a s nimi souvisejících odborných úkonů v přijímacím řízení do studia v akreditovaných studijních programech.
- Mohou vykonávat funkce vedoucích zaměstnanců v přímé řídicí působnosti samosprávných akademických orgánů univerzity a jejich součástí, do nichž jsou podle zákona jmenováni (prorektor, proděkan), nebo vedoucích zaměstnanců na nižších stupních řízení.
- Vykonávají službu společnosti, zejména podporují převod znalostí a technologií a šíření poznatků příslušného oboru vůči široké veřejnosti.
- Vykonávají další činnosti dle pravidel a potřeb dané součásti.

II. Základní charakteristika pracovních funkcí vědeckých pracovníků

Asistent ve výzkumu

- Řešení pomocných/dílčích vědeckých nebo výzkumných anebo vývojových nebo uměleckých úkolů v příslušném oboru dle pokynů vedoucího a v rámci výzkumné skupiny, práce ve výzkumném týmu.
- Zapojení do publikační činnosti, případně i do prezentace výzkumu.

Odborný pracovník ve výzkumu

- Samostatné provádění specializovaných výzkumných a vývojových prací; práce v rámci výzkumné skupiny; optimalizace postupů a způsobů řešení.
- Aktivní publikační činnost a prezentace výsledků výzkumu.
- Podávání žádostí o granty či vyhledávání možností smluvní spolupráce.

Pracovník ve výzkumu – postdoktorand

- Získávání výzkumných zkušeností, rozvoj odborných znalostí a prohlubování vědecké erudice, které je časově ohraničené. Cílem je podpora dalšího kariérního rozvoje a rozšíření možnosti uplatnění ve výzkumu a vývoji.
- Práce ve vědeckém týmu pod vedením zkušených vědeckých pracovníků.
- Samostatné provádění specializovaných výzkumných a vývojových prací nebo umělecké činnosti v rámci konkrétního projektu nebo řešení vlastního výzkumného projektu, který je svým zaměřením v souladu s výzkumnou osou pracoviště. Optimalizace/inovace postupů a způsobů řešení.
- Publikace výsledků samostatně i v rámci tvůrčího týmu, prezentace výzkumných výsledků formou odborných vědeckých publikací a účasti na konferencích.
- Podávání žádostí o granty či vyhledávání možností smluvní spolupráce, a to v souladu s potřebami pracoviště a se záměry dalšího kariérního směřování.

Do této pracovní funkce může být zařazen zaměstnanec:

- od obhájení akademického titulu Ph.D. nebo jeho ekvivalentu uplynulo maximálně 6 let, nebo v případech, kdy je pracovní funkce zřízena v rámci konkrétního projektu, doba stanovená podmínkami poskytovatele,
- v pracovním poměru na dobu určitou uzavřenou na dobu 1-3 let, přičemž v postdoktorandské pozici může pracovat maximálně 3x po sobě.

Samostatný výzkumný pracovník

- Samostatné provádění specializovaných výzkumných a vývojových prací nebo umělecké činnosti a řešení složitých vědeckých nebo výzkumných anebo vývojových nebo uměleckých úkolů v příslušném oboru. Práce ve výzkumném týmu, včetně kooperace se zahraničními badateli.
- Optimalizace/inovace postupů a způsobů řešení, koordinace činností v rámci realizovaných projektů (spoluřešitel/hlavní řešitel), supervize výzkumníků.
- Aktivní publikační činnost a prezentace výsledků výzkumu nebo umělecké činnosti.
- Recenzní a oponentská činnost při posuzování projektů v rámci příslušného oboru.
- Podávání žádostí o granty či vyhledávání možností smluvní spolupráce.

Vedoucí výzkumný pracovník

- Samostatné provádění komplexních koncepčních výzkumných a vývojových prací, řešení úkolů základního nebo aplikovaného výzkumu anebo vývoje nebo umělecké činnosti se zásadním významem pro rozvoj příslušného vědního nebo uměleckého oboru.

- Vedení nebo koordinace náročných mezinárodních výzkumných projektů nebo relativně samostatných částí takových projektů na alespoň národní úrovni, koordinace činností v rámci realizovaných projektů (spoluřešitel/hlavní řešitel), supervize výzkumníků.
- Aktivní publikační činnost a prezentace výsledků výzkumu nebo umělecké činnosti.
- Recenzní a oponentská práce při posuzování zásadních projektů v rámci příslušného oboru.
- Podávání žádostí o granty či vyhledávání možností smluvní spolupráce na národní/ mezinárodní úrovni.

Všichni vědečtí pracovníci kromě toho:

- Mohou vykonávat funkce vedoucích zaměstnanců v přímé řídicí působnosti samosprávných akademických orgánů univerzity a jejich součástí, do nichž jsou podle zákona jmenováni (prorektor, proděkan), nebo vedoucích zaměstnanců na nižších stupních řízení.
- Vykonávají službu společnosti, zejména podporují převod znalostí a technologií a šíření poznatků příslušného oboru vůči široké veřejnosti.
- Vykonávají další činnosti dle pravidel a potřeb dané součásti.

III. Základní charakteristika pracovních funkcí pedagogických pracovníků

Pedagogický pracovník

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

Odborný pedagogický pracovník

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

Všichni pedagogičtí pracovníci kromě toho:

- Mohou vykonávat funkce vedoucích zaměstnanců v přímé řídicí působnosti samosprávných akademických orgánů univerzity a jejich součástí, do nichž jsou podle zákona jmenováni (prorektor, proděkan), nebo vedoucích zaměstnanců na nižších stupních řízení.
- Vykonávají službu společnosti, zejména podporují převod znalostí a technologií a šíření poznatků příslušného oboru vůči široké veřejnosti.
- Vykonávají další činnosti dle pravidel a potřeb dané součásti.

Příloha č. 2

k Vnitřnímu mzdovému předpisu univerzity

Mzdové třídy a mzdové tarify akademických, vědeckých a pedagogických pracovníků

Mzdová třída	Pracovní funkce			Předepsaná kvalifikace
	akademické	vědecké	pedagogické	
I	asistent (R1)	asistent ve výzkumu (R1)	pedagogický pracovník	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu
II	odborný asistent – postdoktorand (R2) odborný asistent (R2)	pracovník ve výzkumu – postdoktorand (R2) odborný pracovník ve výzkumu (R2)	odborný pedagogický pracovník	vysokoškolské vzdělání v doktorském studijním programu
III	docent (R3)	samostatný výzkumný pracovník (R3)		vysokoškolské vzdělání, habilitace a jmenování docentem*
IV	profesor, mimořádný profesor (R4)	vedoucí výzkumný pracovník (R4)		vysokoškolské vzdělání, habilitace a jmenování profesorem nebo mimořádným profesorem *

* u pracovníků, kteří dosáhli srovnatelného postavení v zahraničí, se použije přiměřeně

Mzdová třída	Mzdový tarif	
	Minimální	Maximální
I	zaručená mzda stanovená pro 6. skupinu prací*	30 000
II	zaručená mzda stanovená* pro 6. skupinu prací	35 000
III	zaručená mzda stanovená* pro 7. skupinu prací	40 000
IV	zaručená mzda stanovená* pro 8. skupinu prací	50 000

* skupiny prací jsou definovány 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

Příloha č. 3

k Vnitřnímu mzdovému předpisu univerzity

Mzdové třídy, mzdové tarify a rámcová charakteristika pracovních funkcí ostatních zaměstnanců

Mzdová třída	Rámcová charakteristika pracovní funkce	Předepsaná kvalifikace	Mzdový tarif v Kč
1	jednoduché, pomocné a méně kvalifikované práce stejného druhu podle přesného zadání a s přesně vymezenými výstupy	Základní vzdělání	17 000
2	práce technického nebo administrativního charakteru podle obvyklých postupů nebo rámcových instrukcí, se stanovenými výstupy a vazbami na další procesy	Střední vzdělání	19 000
3	řemeslné, technicko-provozní nebo hospodářsko-správní činnosti v rámci ucelené agendy	Střední vzdělání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou	21 000
4	specializované odborné práce nebo samostatně zajišťující odborné agendy ekonomického nebo správního charakteru	Střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo vyšší odborné vzdělání	23 000
5	komplexní správní, specializované a odborné činnosti nebo dílčí činnosti na podporu výzkumu a vývoje, s obecně vymezenými vstupy, rámcově stanovenými výstupy, značnou variantností způsobů řešení a postupů	Vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu	25 000
6	odborné, systémové, metodické a koordinační činnosti v oblasti specializovaných agend nebo podpory výuky, výzkumu a vývoje, se širokými vazbami na další procesy	Vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu	27 000
7	složité systémové práce, řídicí a koordinační činnosti s možnými vazbami na celé spektrum dalších činností, s vysokou mírou odpovědnosti za hmotné škody, se značnými nároky na schopnost řešit složité situace		30 000
8	systémové činnosti související s řízením a koordinací systémů, s odpovědností za hmotné škody, které mohou vzniknout činnostmi přímo řízených i navazujících systémů		38 000