

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, dne 31. 12. 2021 pod čj: MSMT-267/2022-2, dne 18. března 2024 pod čj: MSMT-4774/2024-2, a dne 24. 6. 2025 pod čj: MSMT-15992/2025-3.



IV.

Úplné znění

Vnitřního mzdového předpisu Slezské univerzity v Opavě ze dne 24. června 2025

IV.

Úplné znění

Vnitřního mzdového předpisu

Slezské univerzity v Opavě

ze dne 24. června 2025

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“) a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákoník práce“).
- 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 zařazováni do mzdových tříd podle nejnáročnější vykonávané pracovní činnosti. Pro každou mzdovou třídu jsou stanoveny kvalifikační předpoklady a mzdový tarif. K dosažení vyšší kvalifikace, než je pro sjednaný druh práce předepsána, se nepřihlíží.
- 2) Charakteristika pracovních funkcí akademických, vědeckých a pedagogických pracovníků je definována v Příloze č. 1 a vychází z náročnosti práce a předepsané kvalifikace. Předepsaná kvalifikace, mzdová třída a výše mzdového tarifu pro jednotlivé pracovní funkce akademických, vědeckých a pedagogických pracovníků je stanovena Přílohou č. 2.
- 3) U ostatních zaměstnanců jsou mzdové třídy a mzdové tarify stanoveny Přílohou č. 3, a to na základě obecné charakteristiky prací, typové charakteristiky náročnosti práce a kvalifikačních předpokladů. V rámci jednotlivých tarifních tříd rektor vnitřní normou stanoví okruh konkrétních pracovních funkcí ostatních zaměstnanců pro jednotlivé druhy 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 přihlédnout 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) Zaměstnanec, 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 částí.

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 směrnici 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 8hodinové 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 12hodinové 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. 4.

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 činnost.
- 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 činnost 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 podle náročnosti práce stanovit hodinovou mzdu navýšenou až o 200 % hodinové mzdy vypočtené podle odstavce 4. Ostatním zaměstnancům je možno podle náročnosti práce stanovit hodinovou mzdu obdobně, a to při zařazení zaměstnance do:
 - a) 1. – 2. mzdové třídy až o 100 %;
 - b) 3. – 4. mzdové třídy až o 150 %;
 - c) 5. mzdové třídy až o 200 %.

Čl. 11

Splatnost mzdy a další ujednání

- 1) Mzda se vyplácí v české měně.
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) Při stanovení průměrného výdělku pro pracovní právní účely se postupuje podle § 351 až 362 zákoníku práce.

- 5) O mzdových záležitostech zaměstnanců univerzity v souladu s tímto vnitřním předpisem a obecně závaznými právními předpisy v souladu s ustanovením § 24 zákona rozhodují vedoucí zaměstnanci oprávnění jednat v pracovněprávních vztazích, tj. rektor, děkani fakult a další vedoucí zaměstnanci na základě jejich pověření. V rámci toho zejména:
 - 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.
- 6) 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.
- 7) 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.
- 8) Mzdu rektora podle § 10 odst. 5 zákona stanoví ministr školství, mládeže a tělovýchovy.
- 9) 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 oprávnění 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 charakteristika prací ostatních zaměstnanců
- 4) Se změnami tohoto vnitřního předpisu budou zaměstnanci seznámeni minimálně 15 dnů předem 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.

III. 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 14. března 2024.

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. 4. 2024.

IV. 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 6. května 2025.

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. 7. 2025.

doc. Mgr. Tomáš Gongol, 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	Mzdový tarif v Kč
	akademické	vědecké	pedagogické		
I	asistent (R1)	asistent ve výzkumu (R1)	pedagogický pracovník	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu	29 000
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	34 000
III	docent (R3)	samostatný výzkumný pracovník (R3)		vysokoškolské vzdělání, habilitace a jmenování docentem*	43 000
IV	profesor (R4) mimořádný profesor (R4)	vedoucí výzkumný pracovník (R4)		vysokoškolské vzdělání, habilitace a jmenování profesorem nebo mimořádným profesorem*	53 000

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

Příloha č. 3

k Vnitřnímu mzdovému předpisu univerzity

Mzdové třídy, mzdové tarify a charakteristika prací ostatních zaměstnanců

Mzdová třída	Obecná charakteristika prací	Typová charakteristika náročnosti práce	Kvalifikační předpoklady	Mzdový tarif v Kč
1	jednoduché, pomocné a méně kvalifikované práce	rozhodování v rámci předem nastavených pracovních postupů a pokynů, odpovědnost za svěřené prostředky	základní vzdělání	minimální mzda*
2	technicko-provozní nebo hospodářsko-správní činnosti v rámci ucelené agendy nebo práce technického či administrativního charakteru	samostatné rozhodování při řešení běžných situací v návaznosti na stanovené postupy nebo pokyny, odpovědnost za výkon a koordinaci svěřených pracovních činností	střední vzdělání nebo střední vzdělání s vyučením	25 000
3	odborné práce nebo samostatně zajišťované odborné agendy ekonomického nebo správního charakteru, příp. specializované řemeslné práce	samostatné rozhodování, samostatné řešení komplexních úkolů včetně dílčích problémů, řízení procesů, které přímo ovlivňují ekonomické nebo administrativní výsledky či výstupy, odpovědnost za organizaci práce a dílčí výstupy	střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo vyšší odborné vzdělání	31 000
4	komplexní správní, specializované a odborné činnosti, odborné, systémové, metodické a koordinační činnosti v rámci specializovaných agend, systémové práce, řídicí a koordinační činnosti	samostatné rozhodování a řešení složitých úkolů a problémů s využitím specializovaných znalostí, nastavování standardů činností, vysoká míra odpovědnosti za plánování a organizaci složitých procesů s významným dopadem na výstupy	vysokoškolské vzdělání v bakalářském nebo magisterském studijním programu	37 000
5	systémové činnosti související s řízením a koordinační systémů	vytváření komplexních a metodických řešení, koncepcí a strategií s odpovědností za fungování systémů, využívání přidělených rozpočtových prostředků a hmotné škody, které mohou vzniknout činnostmi přímo řízených i navazujících systémů	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu	45 000

* stanovená zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů