

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky registrovalo podle § 36 odst. 2 zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), pod čj. MSMT-15749/2024-3 Vnitřní mzdový předpis Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem ke dni podpisu registrace.

Mgr. Vojtěch Tomášek
ředitel odboru vysokých škol

VNITŘNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS UNIVERZITY JANA EVANGELISTY PURKYNĚ V ÚSTÍ NAD LABEM ZE DNE 3. ŘÍJNA 2024

Čl. 1 Úvodní ustanovení

- Podle 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“), se odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň veřejné vysoké školy řídí vnitřním mzdovým předpisem, který vychází ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákoník práce“) a 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.
- Tento vnitřní mzdový předpis upravuje mzdové podmínky mezi Univerzitou Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem (dále jen „zaměstnavatel“ nebo „UJEP“) a jejími zaměstnanci a zaměstnankyněmi (dále jen „zaměstnanec, zaměstnankyně“).

Čl. 2 Rozsah působnosti

Tento vnitřní mzdový předpis stanoví

- kvalifikační předpoklady vzdělání,
- mzdové tarify
 - pro akademické a vědecké pracovníky/pracovnice,
 - pro neakademické zaměstnance/zaměstnankyně,
- způsob zařazování do mzdových tříd,
- podmínky pro poskytování projektové mzdy,
- podmínky pro poskytování smluvní mzdy,
- podmínky pro příplatek za vedení,
- podmínky pro poskytování a výši zvláštního příplatku,
- podmínky pro poskytování a výši osobních příplatků,
- podmínky pro poskytování odměn,
- ostatní příplatky.

Čl. 3 Mzda

- Zaměstnanci/zaměstnankyni přísluší za vykonanou práci mzda.
- Mzdou se rozumí peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci/zaměstnankyni za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Za mzdu se nepovažují plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, a odměna za pracovní pohotovost.

3. Vyplacená mzda za příslušný měsíc nesmí být nižší než minimální mzda a minimální úroveň zaručené mzdy.¹⁾ Tato mzda se skládá z tarifu, projektové mzdy, jiného tarifu, pokud se v rámci svého úvazku zaměstnanec podílí na řešení projektu a příplatků dle článků 9 až 12, 14 a 19, pokud jsou zaměstnavatelem zaměstnanci příznávy.
4. Mzdový vývoj se upravuje zpravidla před započítáním kalendářního roku v závislosti na změnách národní legislativy (zejména navyšováním minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručených mezd), finanční situaci zaměstnavatele a na základě rozhodnutí přijatých příslušnými orgány zaměstnavatele.
5. Zaměstnavatel může v případě změny podmínek, za kterých byla mzdová třída určena (jde zejména o změnu charakteru nebo rozsahu vykonávaných činností, změnu v pracovních výsledcích zaměstnance/zaměstnankyně, vývoje v daném oboru), mzdovou třídu jednostranně změnit, to znamená určit jinou tarifní mzdu zaměstnance/zaměstnankyně. Snížení tarifní mzdy může být také provedeno z důvodu nepříznivé ekonomické situace pracoviště nebo součásti. Změna tarifní mzdy musí být písemně zdůvodněná.
6. Mzda je určena samostatným mzdovým výměrem nebo sjednána v dohodě o smluvní mzdě.

Čl. 4 Skupiny pracovních činností a mzdové třídy

1. Pracovní činnosti vykonávané na UJEP jsou rozděleny do dvou skupin.

Skupina	Zaměstnanci podle druhu činnosti	Mzdová třída
A	Akademičtí a vědecktí pracovníci/pracovnice	A1 – A6
N	Neakademičtí zaměstnanci/zaměstnankyně	N1 – N12

2. Pro účely tohoto vnitřního mzdového předpisu jsou mzdové třídy akademických a vědeckých pracovníků/pracovnic a neakademických zaměstnanců/zaměstnankyň založeny na jednotných mzdových tarifech pro jednotlivé kategorie uvedené v příloze č. 2.

Čl. 5 Kvalifikační předpoklady a požadavky

Kvalifikační předpoklad stupně vzdělání potřebného pro zařazení do jednotlivých mzdových tříd je uveden v příloze č. 3. Nesplnění kvalifikačních předpokladů upravuje čl. 6 odst. 3.

Čl. 6 Zařazení zaměstnanců/zaměstnankyň do skupin pracovních činností a mzdových tříd

1. Zaměstnanec/zaměstnankyně skupiny A je zařazen/a do příslušné mzdové třídy podle druhu práce sjednané v pracovní smlouvě a na základě plnění kvalifikačních předpokladů. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance/zaměstnankyni skupiny N do příslušné mzdové třídy na základě druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, v jeho rámci na něm požadovaných nejnáročnějších prací a plnění kvalifikačních předpokladů. Jednotlivé pracovní pozice se zařazením do mzdové třídy jsou uvedeny v Katalogu prací UJEP, který je vydáván a pravidelně aktualizován příkazem rektora/rektorky. Katalog prací je zaměstnancům/zaměstnankyním dostupný na intranetu UJEP.
2. Zaměstnavatel určí zaměstnanci/zaměstnankyni tarifní mzdu v rámci jednotného tarifu na základě jeho kvalifikace, odborné kvality a výkonnosti s přihlédnutím k délce odborné praxe, zkušenosti, publikační činnosti, mobility vnitrooborové, mezioborové, zeměpisné, mezi veřejným a soukromým sektorem, ve vazbě na plnění kariérního plánu vyplývající z výsledků pravidelných hodnocení. Zvolená kritéria pro odměňování musí být objektivní a obecně aplikovatelná.
3. Zaměstnanec/zaměstnankyně skupiny N, nesplňující kvalifikační předpoklady podle přílohy č. 3, může být zařazen/a výjimečně do vyšší mzdové třídy, jestliže se jedná o zaměstnance/zaměstnankyni s mimořádnými schopnostmi, zkušenostmi, odborný druh práce s vysokou mírou složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, výkon práce ve složitých pracovních podmínkách apod.

¹⁾ § 111 a 112 zákoníku 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.

Čl. 7

Projektová mzda (Projektový tarif)

1. Projektová mzda se přiznává zaměstnanci/zaměstnankyni, který/ktará se v rámci pracovního poměru se zřetelem na sjednaný druh práce, částí svého pracovního úvazku, případně celým pracovním úvazkem, podílí na řešení projektu. Její výše se řídí podmínkami a mzdovým rozpočtem daného projektu a odpovídá procentuálnímu podílu části úvazku, kterým je zaměstnanec/zaměstnankyně do projektu zapojen/a.
2. Celkové zapojení zaměstnance/zaměstnankyně do projektů v rámci jednoho pracovního poměru musí být v souladu s vnitřními předpisy UJEP, pracovní náplní, kariérním plánem, a nesmí překročit 100 % zákonné pracovní doby.
3. Projektová mzda je součástí celkové mzdy zaměstnance/zaměstnankyně.

Čl. 8

Jiný tarif

Jiný tarif se přiznává na dobu určitou, po kterou trvá níže uvedený stav a to:

1. Zaměstnanci/zaměstnankyni, který/ktará v rámci pracovního poměru se zřetelem na sjednaný druh práce část svého úvazku vykonává na jiném pracovišti odlišném od kmenové fakulty / kmenového pracoviště. Jiné pracoviště nese podíl mzdových nákladů daného zaměstnance/zaměstnankyně.
2. Zaměstnanci/zaměstnankyni, jehož/jejíž část mzdy je hrazena z účetní zakázky, kterou je nutné odlišit účelově určené mzdové náklady.
3. Výše jiného tarifu, respektive zařazení do mzdové třídy, je pro všechna pracoviště, tzn. kmenové a odlišné totožná.

Čl. 9

Příplatek za vedení

Vedoucímu zaměstnanci/zaměstnankyni přísluší podle stupně řízení a náročnosti řídící práce příplatek za vedení stanovený v rozsahu uvedeném v příloze č. 4.

Čl. 10

Příplatek za činnost školitele/školitelky, mentora/mentorky, garanta/garantky oboru nebo programu

Zaměstnanci/zaměstnankyni, který/ktará vykonává navíc činnost školitele/školitelky, mentora/mentorky, garanta/garantky oboru, garanta/garantky programu apod. může být přiznán příplatek až do výše 5 000,- Kč. Při stanovování výše příplatku se posuzuje náročnost, četnost a rozsah vykonávané činnosti, popřípadě počet školených nebo vedených osob.

Čl. 11

Zvláštní příplatek

Zaměstnanci/zaměstnankyni, kterému/které zaměstnavatel v rámci dvousměnného, vícesměnného nebo nepřetržitého pracovního režimu rozvrhl pracovní dobu tak, že střídavě vykonává práci v ranní, odpolední, případně noční směně, se poskytuje příplatek ve výši 10 % částky základní sazby minimální mzdy.

Čl. 12

Osobní příplatek

1. Zaměstnanci/zaměstnankyni, který/ktará dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo kvalitně plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 200 % mzdového tarifu zaměstnance/zaměstnankyně.
2. Při vzniku pracovního poměru lze přiznat osobní příplatek zaměstnanci/zaměstnankyni nejdříve po dvou měsících trvání pracovního poměru.
3. Omezení podle odstavce 2 nemusí být uplatňováno v případech opakovaného uzavření pracovního vztahu se zaměstnancem/zaměstnankyní nebo jedná-li se o vynikajícího a všeobecně uznávaného odborníka / uznávanou odbornici.
4. Výjimečně lze přiznat osobní příplatek ode dne nástupu zaměstnance/zaměstnankyně do práce, nejde-li o zaměstnance/zaměstnankyni uvedeného/uvedenou v odstavci 3, v případech zvláštního významu funkce

nebo profese pro UJEP nebo její součást, zejména nedostatku zaměstnanců/zaměstnankyň určité specializace nebo profese.

5. Návrh na přiznání, změnu nebo odejmutí osobního příplatku podává se zdůvodněním příslušný vedoucí/příslušná vedoucí zaměstnanec/zaměstnankyně. Návrh na změnu (zvýšení, snížení nebo odejmutí) osobního příplatku vychází z hodnocení plnění kariérního plánu akademického pracovníka / akademické pracovnice zpracovaného na základě kariérního plánu a osobního ohodnocení zaměstnance/zaměstnankyně.
6. O zvýšení, snížení nebo odejmutí osobního příplatku zaměstnance/zaměstnankyně rozhoduje zaměstnavatel v závislosti na plnění podmínek stanovených v odstavci 1. Změnu výše osobního příplatku projedná vedoucí zaměstnanec/zaměstnankyně se zaměstnancem/zaměstnankyní předem.
7. Podkladem pro rozhodnutí zaměstnavatele o změně osobního příplatku je hodnocení zaměstnance/zaměstnankyně.
8. Na poskytnutí osobního příplatku nemá zaměstnanec/zaměstnankyně právní nárok.

Čl. 13 Odměny

1. Zaměstnancům/zaměstnankyním UJEP mohou být v souvislosti s výkonem práce a se zaměstnáním vypláceny tyto odměny:
 - a) Cílová odměna vázaná na splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu, jehož příprava, postupné zajišťování a konečná realizace je pro zaměstnavatele zvláště významná. Výši odměny oznámí zaměstnavatel společně s hodnotitelnými nebo měřitelnými ukazateli před započítáním úkolu. Cílová odměna přísluší zaměstnanci/zaměstnankyni ve výši určené zaměstnavatelem v závislosti na plnění ukazatelů, neskončí-li jeho pracovní poměr před splněním stanoveného úkolu.
 - b) Mimořádná odměna vázaná na nadstandardní pracovní výkon, případně na ohodnocení mimořádného pracovního úsilí a iniciativy zaměstnance/zaměstnankyně, případně splnění mimořádného pracovního úkolu nad rámec běžných pracovních povinností zaměstnance/zaměstnankyně.
 - c) Pololetní nebo roční odměna v návaznosti na splnění cílů zaměstnavatele.
 - d) Odměna související s trváním zaměstnání věrnostního nebo stabilizačního charakteru dle rozhodnutí zaměstnavatele.
 - e) Odměna za výkon funkce. Tato může být vyplacena za aktivní působení např. členům/členkám akademického senátu, vědecké rady, oborové rady, umělecké rady apod., dále nejvyšším vedoucím pracovníkům/pracovnícím součástí.
 - f) Odměna za duševní vlastnictví, která může být zaměstnanci/zaměstnankyni vyplacena za vytvoření autorského díla (např. za skripta, sborník, článek, výstavu, databáze) v rámci pracovního poměru zaměstnance/zaměstnankyně, za vytvoření předmětu průmyslového vlastnictví nebo nechráněné duševní vlastnictví.
 - g) Odměna původci/původkyni předmětu průmyslového vlastnictví, na nějž zaměstnavatel uplatnil právo na výsledek; to znamená přiměřená odměna původci/průvodkyni podnikového vynálezu podle směrnice rektora/rektorky o ochraně duševního vlastnictví na UJEP a o komercializaci výsledků vědy a výzkumu.
2. Výše vyplacené odměny není omezena, pokud není její výpočet v další vnitřní normě upraven jinak.
3. Každá odměna musí být zdůvodněna a zdrojově i časově vymezena.
4. Odměna za dobu pracovní pohotovosti: Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci/zaměstnankyni za dobu pracovní pohotovosti odměnu ve výši 10 % průměrného výdělku²) a jde-li o den pracovního klidu, ve výši 20 % průměrného výdělku. Pracovní pohotovostí se rozumí doba, v níž je zaměstnanec/zaměstnankyně připraven/a k případnému výkonu práce dle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem/zaměstnankyní, odlišném od pracoviště zaměstnavatele. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti náleží zaměstnanci/zaměstnankyni mzda.

²§ 351 až 362 zákoníku práce.

Čl. 14

Příplatek za zastupování

Zaměstnanci/zaměstnankyni, který/ktará zastupuje vedoucího zaměstnance/zaměstnankyni na vyšším stupni řízení v plném rozsahu jeho řídicí činnosti po dobu delší než 4 týdny a zastupování není součástí jeho povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, přísluší od prvního dne zastupování příplatek za zastupování ve výši určené zaměstnavatelem v rámci rozpětí příplatku za vedení, stanoveného pro zastupovaného vedoucího zaměstnance/ zastupovanou vedoucí zaměstnankyni. Přísluší-li vedoucímu zaměstnanci/zaměstnankyni příplatek za zastupování podle předchozí věty, jeho příplatek za vedení mu po dobu zastupování nenáleží.

Čl. 15

Mzda za práci v noci

Zaměstnanci/zaměstnankyni přísluší za dobu noční práce dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku²⁾.

Čl. 16

Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Zaměstnanci/zaměstnankyni přísluší za dobu práce v sobotu nebo v neděli nařízené nebo dohodnuté se zaměstnavatelem dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku²⁾.

Čl. 17

Mzda za práci přesčas

Za dobu práce přesčas nařízené nebo dohodnuté se zaměstnavatelem přísluší zaměstnanci/zaměstnankyni dosažená mzda zvýšená o příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem/kyní nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Za dobu čerpání náhradního volna se mzda nekrátí. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci/zaměstnankyni náhradní volno v době tří po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas, nebo v jinak dohodnuté době, vznikne zaměstnanci/zaměstnankyni opět nárok na dosaženou mzdu zvýšenou o příplatek.

Čl. 18

Mzda a náhrada mzdy za práci ve svátek

1. Zaměstnanci/zaměstnankyni, který/která nepracoval/a proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se mzda nekrátí.
2. Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci/zaměstnankyni dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu/jí zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci/zaměstnankyni náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
3. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem/zaměstnankyní dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

Čl. 19

Příplatek za vědecké hodnosti kandidáta/kandidátky věd nebo doktora/doktorky věd, akademický titul doktor/ka nebo vědecko-pedagogický titul docent/ka nebo profesor/ka

Zaměstnanci/zaměstnankyni, který/která je zaměstnán/a v pracovním poměru k zaměstnavateli na stanovenou týdenní pracovní dobu a který/která má právo užívat vědeckou hodnost kandidáta/kandidátky věd nebo doktora/doktorky věd, akademický titul doktor/ka nebo vědecko-pedagogický titul docent/ka nebo profesor/ka (dále jen „vědecko-pedagogický titul“), může rektor/ka, děkan/ka na základě dosažených výsledků zaměstnance/zaměstnankyně v oblasti tvůrčí a pedagogické přiznat měsíční příplatek až do výše stanovené v příloze č. 5 za nejvyšší dosažený vědecko-pedagogický titul. Zaměstnanci/zaměstnankyni, který/která je v pracovním poměru k zaměstnavateli a má sjednanou kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu, může přiznat poměrnou část tohoto příplatku.

Čl. 20

Smluvní mzda

1. Zaměstnancům/zaměstnankyním, kteří jsou vynikajícími a všeobecně uznávanými odborníky/odbornicemi nebo mají vysokou míru odpovědnosti za provoz a rozvoj UJEP, a zaměstnancům/zaměstnankyním – odborníkům/odbornicím a specialistům/specialistkám, u nichž by postup zařazením do mzdové třídy neumožnil dostatečně ohodnotit jejich pracovní výkon, lze stanovit smluvní mzdu, a to:
 - a) prorektorům/prorektorkám, děkanům/děkankám, kvestorovi/kvestorce, tajemníkům/tajemnicím, ředitelům/ředitelkám součástí a proděkanům/proděkankám,
 - b) zahraničním odborníkům/odbornicím, zejména mimořádným profesorům/profesorkám,
 - c) specialistům/specialistkám pro informační systémy a technologie (dále jen „specialista IT“),

- d) odborníkům/odbornicím a specialistům/specialistkám, kteří se mají podílet na řešení významných projektových úkolů, a to i v případě zahraničních grantů, jsou-li částky mezd stanoveny v cizí měně; to se netýká zaměstnanců/zaměstnankyň, kteří/které mají zajišťovat technicko-administrativní nebo dělnické a obslužné práce,
 - e) ostatním odborníkům/odbornicím – specialistům/specialistkám, zejména akademickým a vědeckým pracovníkům/pracovnicím, právníkům/pravničkám, soudním znalcům/znalkyním, auditorům/auditorkám, ekonomům/ekonomkám, umělcům/umělkyním a dalším odborníkům/odbornicím.
2. Smluvní mzda je považována za výjimečnou formu mzdy. Podmínkou pro její stanovení je, kromě požadavků vymezených v odstavci 1, dosahování vysoké míry hodnoty práce a zaměstnancem/zaměstnankyní plněné požadavky spočívající především ve vysoké míře odbornosti, složitosti, náročnosti, výkonnosti a kvality odváděné práce.
 3. Smluvní mzdu nelze stanovit v případech, kdy by zaměstnanec/kyně dosáhl mzdy vyšší, pokud by byl uplatněn běžný postup zařazením do mzdové třídy včetně příplatků.
 4. Zaměstnanci/zaměstnankyni, kterému/které je stanovena smluvní mzda, nenáleží tarifní mzda, ani příplatky.
 5. Smluvní mzdu lze stanovit na dobu určitou, zpravidla při práci na projektech, nebo v závislosti na délce trvání funkčního období. K její úpravě (snížení nebo zvýšení) nebo odejmutí dojde vždy uplynutím stanovené doby, na kterou je smluvní mzda přiznána, nebo dojde-li k jakékoli změně v plnění požadavků uvedených v odstavcích 1 a 2.

Čl. 21

Mzda při čerpání tvůrčí dovolené a studijním pobytu

Pro zaměstnance/zaměstnankyně působící v rámci fakult určuje výši mzdového tarifu, případně ostatních složek mzdy po dobu čerpání tvůrčí dovolené a studijního pobytu děkan/ka. Pro ostatní zaměstnance/zaměstnankyně UJEP určuje tuto výši rektor/ka.

Čl. 22

Určování výše odměny u dohod konaných mimo pracovní poměr

Při stanovování výše odměn za vykonanou práci u dohod konaných mimo pracovní poměr musí být postupováno v souladu s tarifní mzdou, která přísluší danému druhu práce dle přílohy č. 2. Hodinové sazby musí být srovnatelné s hodinovými sazbami odpovídajícími stanovené mzdě dle předmětu plnění, tzn. stejného nebo obdobného druhu práce, vykonávaného v rámci pracovního poměru. Zaměstnavatel musí při sjednávání výše odměny dodržovat zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci/zaměstnankyněmi.

Čl. 23

Ostatní ujednání

1. Mzda je splatná pozadu za měsíční období do 10. dne daného měsíce.
2. Na základě písemné žádosti zaměstnance/kyně a po provedení příslušných srážek ze mzdy se poukáže částka mzdy určená zaměstnanci/zaměstnankyni pouze na jeden účet u peněžního ústavu. Náklady jsou hrazeny z prostředků UJEP.
3. Mzda musí být sjednána nebo stanovena písemně před výkonem práce, za kterou tato mzda přísluší (Mzdový výměr nebo dohoda o smluvní mzdě).
4. Pokud výše mzdy nedosáhne výše minimální/příslušné zaručené mzdy, bude poskytnut doplatek do této výše.
5. Pravomoc rozhodovat o mzdových záležitostech zaměstnanců/zaměstnankyň mají rektor/ka, prorekteři/prorektorky, kvestor/ka, děkani/děkanky, tajemníci/tajemnice fakult a ředitelé/ředitelky součástí.

Čl. 24
Přechodná a závěrečná ustanovení

1. Zrušuje se Vnitřní mzdový předpis UJEP registrovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dne 02. června 2021 pod č. j. MSMT-15195/2021-1.
2. Tento vnitřní mzdový předpis byl projednán s výborem Základní odborové organizace Vysokoškolského odborového svazu UJEP dne 02. 09. 2024.
3. Tento vnitřní mzdový předpis byl schválen podle § 9 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona Akademickým senátem UJEP dne 25. 09 2024.
4. Nejzazším termínem pro převedení všech zaměstnanců a zaměstnankyň na jednotné tarify je 1. ledna 2026.
5. Tento vnitřní mzdový předpis nabývá platnosti dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.
6. Tento vnitřní mzdový předpis nabývá účinnosti dnem 01. 01. 2025.

doc. RNDr. Jaroslav Koutský, Ph.D., rektor

Příloha č. 1 k Vnitřnímu mzdovému předpisu UJEP

Katalog vybraných prací akademických a vědeckých pracovníků/pracovnic s podílem na výuce UJEP

Akademičtí a vědecktí pracovníci/pracovnice s podílem na výuce podle pracovní činnosti	Evropský rámec profesního profilu výzkumného pracovníka/pracovnice	Mzdová třída
lektor/ka; vědecký, výzkumný a vývojový pracovník / vědecká, výzkumná a vývojová pracovnice s podílem na výuce	R1	A1
asistent/ka; vědecký, výzkumný a vývojový pracovník / vědecká, výzkumná a vývojová pracovnice s podílem na výuce	R1	A2
odborný asistent / odborná asistentka; odborný asistent doktorand / odborná asistentka doktorandka; vědecký, výzkumný a vývojový pracovník / vědecká, výzkumná a vývojová pracovnice s podílem na výuce	R1	A3
odborný asistent / odborná asistentka s CSc., Dr., Ph.D., odborný asistent / odborná asistentka postdok; vědecký, výzkumný a vývojový pracovník / vědecká, výzkumná a vývojová pracovnice s podílem na výuce	R2 pro postdoky a výzkumníky/ce do 4 let po získání Ph.D. R3 pro OA a výzkumníky/ce s Ph.D., kteří již nepodléhají vedení mentora/ky, po 4 letech od získání Ph.D.	A4
docent/ka; vědecký, výzkumný a vývojový pracovník / vědecká, výzkumná a vývojová pracovnice s podílem na výuce	R4	A5
profesor/ka; vědecký, výzkumný a vývojový pracovník / vědecká, výzkumná a vývojová pracovnice s podílem na výuce	R4	A6

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky registrovalo podle § 36 odst. 2 zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), pod čj. MSMT-15749/2024-3 Vnitřní mzdový předpis Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem ke dni podpisu registrace.

Mgr. Vojtěch Tomášek
ředitel odboru vysokých škol

Příloha č. 2 k Vnitřnímu mzdovému předpisu UJEP

Jednotné mzdové tarify mzdových tříd – akademičtí pracovníci/pracovnice

Mzdový tarif	Lektor/ka, Vědecký pracovník / vědecká pracovnice	Asistent/ka, Vědecký pracovník / vědecká pracovnice	Odborný asistent / odborná asistentka, Odborný asistent doktorand / odborná asistentka doktorandka, Vědecký pracovník / vědecká pracovnice	Odborný asistent / odborná asistentka s Ph.D., CSc., Dr., Odborný asistent / odborná asistentka postdok, Vědecký pracovník / vědecká pracovnice	Docent/ka, Vědecký pracovník / vědecká pracovnice	Profesor/ka, Vědecký pracovník / vědecká pracovnice
	A1	A2	A3	A4	A5	A6
	1,6 násobek minimální mzdy	1,6 násobek minimální mzdy	1,6 násobek minimální mzdy	1,7 násobek minimální mzdy	1,8 násobek minimální mzdy	1,9 násobek minimální mzdy

Jednotné mzdové tarify mzdových tříd – neakademičtí zaměstnanci/zaměstnankyně

Mzdový tarif	Mzdová třída											
	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10	N11	N12
	minimální mzda	minimální mzda	minimální mzda	1,2 násobek minimální mzdy	1,2 násobek minimální mzdy	1,4 násobek minimální mzdy	1,4 násobek minimální mzdy	1,5 násobek minimální mzdy	1,6 násobek minimální mzdy	1,7 násobek minimální mzdy	1,8 násobek minimální mzdy	1,9 násobek minimální mzdy

Mgr. Vojtěch Tomášek
ředitel odboru vysokých škol

Příloha č. 3 k Vnitřnímu mzdovému předpisu UJEP

Kvalifikační předpoklady a požadavky pro mzdové zařazování zaměstnanců/zaměstnankyň

1. Skupina A

Do skupiny A náleží všichni akademičtí a vědečtí pracovníci/pracovnice s podílem na výuce.

Pracovní funkce	Mzdová třída	Kvalifikační předpoklady	Evropský rámec profesního profilu výzkumného pracovníka/ce
Lektor/ka; vědecký pracovník / vědecká pracovnice	A1	Vysokoškolské – bakalářský studijní program, magisterský studijní program	R1
Asistent/ka; vědecký pracovník / vědecká pracovnice	A2	Vysokoškolské – magisterský studijní program	R1
Odborný asistent / odborná asistentka; odborný asistent doktorand / odborná asistentka doktorandka; vědecký pracovník / vědecká pracovnice	A3	Vysokoškolské - magisterský studijní program	R1
Odborný asistent / odborná asistentka s Ph.D., CSc., Dr.; odborný asistent / odborná asistentka postdok; vědecký pracovník / vědecká pracovnice	A4	Vysokoškolské - magisterský studijní program a doktorský studijní program, Ph. D., CSc., Dr. aj.; vědecký pracovník – vysokoškolské	R2 pro postdoky a výzkumníky do 4 let po získání Ph.D. R3 pro OA a výzkumníky s Ph.D., kteří již nepodléhají vedení mentora, po 4 letech od získání Ph.D.
Docent/ka; vědecký pracovník / vědecká pracovnice	A5	Akademický pracovník/ce – vysokoškolské – docent/ka; vědecký pracovník/ce – vysokoškolské	R4
Profesor/ka; vědecký pracovník / vědecká pracovnice	A6	Akademický pracovník/ce – vysokoškolské – profesor/ka; vědecký pracovník/ce – vysokoškolské	R4

2. Skupina N

Do skupiny N náleží zaměstnanci/zaměstnankyně zajišťující činnosti administrativní, technickohospodářské, odborně technické (zahrnuje i vědecké, výzkumné a vývojové pracovníky/pracovnice), knihovníci/knihovnice, další odborní zaměstnanci/zaměstnankyně a zaměstnanci/zaměstnankyně pomocných a obslužných provozů:

Mzdová třída	Požadované vzdělání	Evropský rámec profesního profilu výzkumného pracovníka / výzkumné pracovnice
N1 – N3	Základní	
N4 – N5	Střední odborné	
N6 – N8	Střední odborné, úplné střední vzdělání, vyšší odborné vzdělání	R1
N9 - N10	Vysokoškolské – bakalářský studijní program, magisterský studijní program	R1
N11 – N12	Vysokoškolské – magisterský studijní program	R1 – R4

**Výše příplatků za vedení
(v Kč za měsíc)**

1. Zaměstnavatel určuje vedoucím zaměstnancům/kyním UJEP příplatek za vedení v následujícím rozsahu:

Stupeň řízení	Funkce na UJEP	Rozpětí v Kč
Zástupce rektora/rektorky	Prorektor/ka – statutární zástupce/zástupkyně rektora/rektorky	5 600 – 10 500
Vedoucí zaměstnanec/zaměstnankyně, řídící více útvarů organizace s výjimkou statutárního orgánu	Prorektor/ka, děkan/ka, kvestor/ka	4 900 – 7 000
	proděkan/ka, ředitel/ka součásti, podléjící se na uskutečňování studijních programů, ředitel/ka Správy kolejí a menz, ředitel/ka Vědecké knihovny, tajemník/tajemnice fakulty	3 500 – 5 600
	Vedoucí odboru	2 800 – 4 200
Vedoucí zaměstnanec/zaměstnankyně, řídící práci podřízených zaměstnanců/zaměstnankyň	Ředitel/ka součásti, nepodílející se na uskutečňování studijních programů, vedoucí centra, vedoucí kateder, oddělení a pracovišť podle počtu zaměstnanců/zaměstnankyň, kancléř/ka	
	nad 10	2 800 – 4 200
	od 6 do 10	1 400 – 3 500
	do 5	700 – 2 800

2. Počty zaměstnanců/zaměstnankyň jednotlivých pracovišť jsou jedním z ukazatelů pro stanovení výše příplatku, ale je nutné vzít v úvahu i náročnost a složitost řízeného pracoviště.
3. Vedoucímu zaměstnanci / vedoucí zaměstnankyni, který/ktará vykonává více vedoucích funkcí, přísluší pouze jeden z příplatků za vedení, a to ten, který je při splnění stanovených podmínek pro vedoucího zaměstnance / vedoucí zaměstnankyni výhodnější.
4. Vedoucímu zaměstnanci / vedoucí zaměstnankyni, který/ktará má sjednanou kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu, náleží jen poměrná část příplatku za vedení.
5. Zaměstnanci/zaměstnankyni, který/ktará není uveden/a v odstavcích 1 až 5, avšak je podle organizačního řádu oprávněn/a organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců/zaměstnankyň a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny, přísluší podle náročnosti řídicí práce příplatek za vedení v rámci rozpětí 300 až 1 500 Kč.
6. Výše příplatku za vedení není uvedena u rektora/rektorky, neboť jeho/její mzdu určuje podle § 10 odst. 5 zákona ministr školství, mládeže a tělovýchovy.

**Příplatek za vědecko-pedagogické tituly
(v Kč za měsíc)**

1. Zaměstnavatel může zaměstnancům/zaměstnankyním přiznat příplatek za vědecko-pedagogický titul až do výše:

Vědecko-pedagogický titul	Příplatek v Kč
Doktor/ka (Ph.D., Dr. aj.) za jménem; kandidát/ka věd (CSc.)	3 000
Doktor/ka věd (DrSc., aj.)	3 000
Docent/ka	5 000
Profesor/ka	8 000

2. Podle odstavce 1 může zaměstnavatel zaměstnancům/zaměstnankyním přiznat vždy jen jeden příplatek, a to za ten z jím dosažených vědecko-pedagogických titulů, který stojí v hierarchii vědecko-pedagogických titulů nejvýše.