

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy registrovalo podle § 36 odst. 2 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, pod čj. MSMT-17429/2023 Vnitřní mzdový předpis Vysoké školy uměleckoprůmyslové v Praze ke dni podpisu registrace.

Mgr. Karolína Gondková
ředitelka odboru vysokých škol

Akademický senát Vysoké školy uměleckoprůmyslové v Praze se podle § 9 odst. 1 písm. b) bodu 3 a § 17 odst. 1 písm. d) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, usnesl na tomto vnitřním předpise Vysoké školy uměleckoprůmyslové v Praze:

VNITŘNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS VYSOKÉ ŠKOLY UMĚLECKOPRŮMYSLOVÉ V PRAZE

Článek 1

Úvodní ustanovení

(1) Vnitřní mzdový předpis Vysoké školy uměleckoprůmyslové v Praze (dále jen „vnitřní mzdový předpis“) je vnitřním předpisem Vysoké školy uměleckoprůmyslové v Praze (dále jen „UMPRUM“) podle § 17 odst. 1 písm. d) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon“).

(2) Vnitřní mzdový předpis stanoví zejména skladbu, způsob určení a postup při poskytování mzdy, odměny z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohody o provedení práce¹⁾ nebo dohody o pracovní činnosti²⁾ (dále jen „dohoda“) a odměny za pracovní pohotovost v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákoník práce“) a nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů (případně předpisu, tento právní předpis nahrazující).

Článek 2

Rozsah působnosti

(1) Vnitřní mzdový předpis se vztahuje na poskytování mzdy, odměny z dohody a odměny za pracovní pohotovost zaměstnancům, jež jsou v pracovním poměru k UMPRUM (dále jen „zaměstnanec“).

(2) Tímto vnitřním mzdovým předpisem se řídí také odměňování za práce konané v rámci doplňkové činnosti vykonávané podle § 20 odst. 2 zákona a za práce na grantech, projektech

¹⁾ § 75 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

²⁾ § 76 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

a ostatních programech, řešených na pracovištích UMPRUM v souladu se zvláštními právními předpisy.³⁾

(3) Mzdu rektora stanoví ministr školství, mládeže a tělovýchovy dle platných právních předpisů.

Článek 3

Mzda a odměna z dohody

(1) Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda nebo odměna z dohody dle platných právních předpisů.

(2) Mzdou se rozumí peněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci, pokud pro tuto činnost uzavřela UMPRUM se zaměstnancem pracovní smlouvu⁴⁾, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Za mzdu se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti s pracovním poměrem zaměstnancem, zejména náhrada mzdy, odstupné, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost.

(3) Odměna z dohody je peněžitá plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednává v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti.

(4) Mzda musí být se zaměstnancem sjednána před výkonem práce, za kterou mzda přísluší. Mzdu stanoví člen vedení UMPRUM, který k příslušnému zaměstnanci plní funkci zaměstnavatele podle Organizačního řádu UMPRUM, a to písemným mzdovým výměrem, který je vydán zaměstnanci nejpozději v den nástupu do pracovního poměru. V případě pochybnosti o orgánu oprávněném vydat mzdový výměr jej vydává rektor. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, vydává se nový mzdový výměr, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti

Článek 4

Skupiny zaměstnanců a mzdové třídy

(1) Pracovní činnosti vykonávané na UMPRUM jsou zařazeny do 2 skupin pracovních činností a v jejich rámci do mzdových tříd.

(2) Pro účely tohoto vnitřního mzdového předpisu se zaměstnanci UMPRUM řadí do skupin dle jejich pracovní náplně:

- a) Skupina A: akademičtí pracovníci (mzdová třída A1 až A6).
- b) Skupina T: technickohospodářští zaměstnanci, uměleckotechničtí pracovníci dílen (mzdová třída T1 až T6).

(3) Mzdové třídy zaměstnanců jsou stanoveny v Příloze č. 1.

(4) Zaměstnanec se zařazuje do příslušné mzdové třídy na základě druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, blíže specifikovaného v pracovní náplni a na základě plnění kvalifikačních

³⁾ Např. zákon č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací), ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁾ § 33 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

předpokladů podle katalogu prací uvedených v Příloze č. 1. V rámci druhu práce se zaměstnanec zařadí podle charakteru převážně vykonávané práce a nejnáročnější činnosti.

(5) Pokud není některý druh práce v Příloze č. 1 uveden, zařadí se zaměstnanec do mzdové třídy, ve které jsou zahrnuty příklady prací porovnatelné s prací z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce.

(6) Zaměstnanec může proti zařazení do skupiny pracovních činností nebo do mzdové třídy podat písemné námitky k rukám toho, kdo mzdový výměr vydal. O námitce rozhodne rektor do 15 dnů ode dne jejího doručení.

(7) U akademického pracovníka je v pracovní smlouvě vždy stanoven minimální podíl výuky na týdenní pracovní době, ve zbytku pracovní doby se věnuje pro zaměstnavatele tvůrčí činnosti.

Článek 5

Kvalifikační požadavky

(1) Kvalifikační požadavky pro výkon pracovních činností jsou uvedeny v Příloze č. 2. Nesplnění kvalifikačních předpokladů upravuje odstavec 3.

(2) Splnění kvalifikačních požadavků pro účely zařazení zaměstnance do mzdové třídy v případě, že vzdělání bylo dosaženo v cizině a nebylo předloženo osvědčení podle § 89 zákona, posoudí vedoucí zaměstnanec, který má pravomoc rozhodovat o mzdových záležitostech zaměstnanců, jakému stupni vzdělání v České republice toto vzdělání odpovídá.

(3) Ve výjimečných případech a v souladu s platnou právní úpravou může rektor rozhodnout o zařazení zaměstnance do mzdové třídy při nesplnění kvalifikačních předpokladů, a to za podmínek stanovených v § 3 odst. 3 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

Článek 6

Mzdové tarify

(1) Zaměstnanci přísluší mzda – mzdový tarif podle stupnice mzdových tarifů uvedené v Příloze č. 3

(2) Mzdové tarify v českých korunách (Kč) jsou určeny pro týdenní pracovní dobu stanovenou zákoníkem práce⁵⁾. Při sjednání kratší než týdenní pracovní doby se mzdový tarif krátí v poměru sjednané a stanovené týdenní pracovní doby.

(3) Mzdové tarify se zpravidla upravují v rámci přípravy rozpočtu na daný kalendářní rok, a to i s ohledem na dostatečný prostor pro nenárokové složky mzdy ve smyslu čl. 9 odst. 1.

(4) Mzdové tarify stanovené v Příloze č. 3 určují rozpětí mzdy pro pracovní činnosti odpovídající plnému pracovnímu úvazku, tedy týdenní pracovní době stanovené zákoníkem práce, v rámci mzdové třídy zaměstnance UMPRUM. Směrnice rektora stanoví podrobnější podmínky pro stanovení tarifní mzdy v rámci takto daného rozpětí. Rektor návrh směrnice projedná před jejím vydáním s prorektory a kvestorem.

⁵⁾ § 79 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Článek 7

Individuální mzda

- (1) Zaměstnanci může zaměstnavatel stanovit individuální mzdu.
- (2) Individuální mzda se přiznává místo všech složek mzdy s výjimkou odměn.
- (3) Individuální mzda je stanovena mzdovým výměrem, obvykle na dobu určitou a to:
 - a) v návaznosti na funkční období nebo
 - b) v návaznosti na trvání pracovního poměru, pokud je pracovní poměr vázán na splnění specifického úkolů nebo úkolů obvykle v návaznosti na účelové určení prostředků, ze kterých je mzda financována (např. projektu).
- (4) Mzdový výměr na individuální mzdu vždy obsahuje mzdová ujednání a další mzdové náležitosti. Pokud je mzdový výměr vydán podle bodu (3) b) výše, je vždy vydáván podle pravidel na čerpání účelově určených prostředků, ze kterých je mzda financována.
- (5) Celkový úhrn týdenní pracovní doby všech pracovních poměrů téhož zaměstnance UMPRUM, ať už jde o mzdu stanovenou tarifem a příplatky podle tohoto předpisu nebo jako individuální mzda nebo jako odměna z dohod o práci konané mimo pracovní poměr, nemůže přesáhnout 60 hodin týdně, tedy 1,5 násobek úvazku.

Článek 8

Funkční příplatek

- (1) Funkční příplatek náleží těm zaměstnancům na pracovních pozicích, které jsou uvedeny v Příloze 4 ve výši stanovené touto Přílohou.

Článek 9

Osobní příplatek

- (1) Osobní příplatek je nenárokovou složkou mzdy a lze ho poskytovat zaměstnanci, který dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků. Osobní příplatek je zejména mírou hodnocení kvality práce, jejího množství, pracovního úsilí, sebevzdělávacích aktivit. Maximální výše příplatku je u zaměstnanců stanovena Přílohou č. 3 pro každou z tarifních tříd samostatně.
- (2) Přiznání osobního příplatku je možné až po uplynutí 3 měsíců od vzniku pracovního poměru, kdy vedoucí zaměstnanec již může posoudit pracovní výkonnost nového zaměstnance. Jedná-li se o uznávaného odborníka, lze osobní příplatek přiznat již ode dne vzniku pracovního poměru. Změnu výše osobního příplatku projedná vedoucí zaměstnanec se zaměstnancem předem.
- (3) Rektor, prorektor, kvestor a vedoucí kateder mohou stanovit podrobnější kritéria pro přiznání osobního příplatku zaměstnancům v jejich gesci, zohledňující zejména pracovní zkušenosti a výkon zaměstnanců v jimi řízených útvarech.
- (4) Na poskytnutí osobního příplatku nemá zaměstnanec právní nárok.

(5) O zvýšení, snížení nebo odejmutí osobního příplatku rozhoduje ten, kdo zaměstnanci vydal mzdový výměr ve smyslu Organizačního řádu UMPRUM, a to v závislosti na výši finančních zdrojů a na hodnocení pracovního výkonu zaměstnance.

Článek 10

Ostatní zákonné peněžité nároky vyplývající z pracovního poměru

Poskytování příplatku za práci v noci, příplatku za práci přesčas, příplatku za práci v sobotu, v neděli a ve svátek, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, jakož i poskytování náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost se řídí zákoníkem práce a právními předpisy vydanými k jeho provedení.

Článek 11

Příplatek za zastupování

(1) Zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení v plném rozsahu jeho řídicí činnosti nepřetržitě po dobu delší než čtyři týdny a zastupování není součástí jeho povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, přísluší od prvního dne zastupování příplatek za zastupování.

(2) Výši příplatku za zastupování určí vedoucí zaměstnanec zastupovaného s ohledem na rozdíl mezi mzdou zastupujícího a zastupovaného, případně s ohledem na výši funkčního příplatku za danou pracovní pozici. Výši příplatku za zastupování vedoucího zaměstnance, se kterým je sjednána individuální mzda, určí rektor.

(3) Po dobu přiznání příplatku za zastupování nepřisluší zaměstnanci, který je zastupován, jeho původní funkční příplatek.

Článek 12

Odměna

(1) Zaměstnancům mohou být poskytnuty tyto odměny:

- a) za mimořádné pracovní výkony nebo za významný přínos pro UMPRUM,
- b) hrazené z grantů, projektů, dalších účelových zdrojů a doplňkové činnosti.

(2) Návrh na poskytnutí odměn podle odstavce 1 podávají rektorovi členové vedení UMPRUM, kteří plní podle Organizačního řádu vůči dané části zaměstnanců UMPRUM funkci zaměstnavatele. Návrh na poskytnutí odměny podle odstavce 1 písm. a) musí být písemně zdůvodněn.

(3) Odměnu podle odstavce 1 nemůže zaměstnanec navrhnout ani přiznat sám sobě.

Článek 13

Mzda v době tvůrčího volna akademického pracovníka

(1) Akademickému pracovníkovi, jemuž bylo poskytnuto tvůrčí volno, náleží v souladu se zákonem⁶⁾ po dobu čerpání tvůrčího volna mzda ve výši určeného mzdového tarifu.

Článek 14 Průměrný výdělek

V otázkách průměrného výdělku se postupuje podle zákoníku práce⁷⁾.

Článek 15 Srážky ze mzdy a jiných příjmů

Srážky ze mzdy a jiných příjmů z pracovněprávního vztahu se realizují podle zákoníku práce⁸⁾ a zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů⁹⁾.

Článek 16 Splatnost mzdy a výplata mzdy

(1) Mzda je splatná po výkonu práce, a to 10. dne v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku. V případě, že tímto dnem je sobota, neděle nebo svátek bude mzda vyplacena v první pracovní den, který po tomto dni následuje.

(2) V otázkách splatnosti a výplaty mzdy, které nejsou uvedeny v odstavci 1, se postupuje podle obecných ustanovení zákoníku práce.

(4) Záloha na mzdu se nevyplácí.

Článek 17 Přechodná ustanovení

Zaměstnanci, kteří ke dni účinnosti tohoto vnitřního mzdového předpisu konají na UMPRUM dle pracovní smlouvy práci, se zařadí do mzdové třídy odpovídající označení pracovní činnosti podle Přílohy č. 1.

Článek 18 Závěrečná ustanovení

(1) Další záležitosti týkající se mzdy zaměstnance, které nejsou obsaženy v tomto vnitřním mzdovém předpise, se řídí obecně závaznými právními předpisy.

⁶⁾ § 76 vysokoškolského zákona.

⁷⁾ § 351 až 362 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁸⁾ § 145 až 150 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁹⁾ § 2045 až 2047 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

(2) Personální oddělení UMPRUM poskytuje odborné konzultace před rozhodnutím ve všech i sporných mzdových záležitostech a kontroluje dodržování obecně závazných právních předpisů a tohoto vnitřního mzdového předpisu.

(3) Vedoucí zaměstnanci jsou povinni bezodkladně po nabytí platnosti tohoto vnitřního mzdového předpisu seznámit své podřízené s tímto předpisem. Táž povinnost jim vzniká i v případě nástupu nového zaměstnance.

(4) Zaměstnavatel provede změny zařazení zaměstnanců podle tohoto vnitřního mzdového předpisu do 2 měsíců od nabytí jeho účinnosti.

(5) Součástí tohoto vnitřního mzdového předpisu jsou tyto přílohy:

- a) Příloha č. 1 - Katalog prací pro zaměstnance,
- b) Příloha č. 2 - Kvalifikační předpoklady a požadavky pro mzdové zařazování zaměstnanců,
- c) Příloha č. 3 - Mzdové tarify skupiny zaměstnanců A a T,
- d) Příloha č. 4 – Funkční příplatek

(6) Zrušuje se Vnitřní mzdový předpis UMPRUM registrovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dne 25. července 2017 pod čj. MSMT-20295/2017, ve znění pozdějších registrovaných změn.

(7) Tento vnitřní mzdový předpis byl schválen podle § 9 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona Akademickým senátem UMPRUM dne 30. 1. 2023.

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

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

Prof. PhDr. PaedDr. Jindřich Vybíral , CSc. v. r.

rektor

Příloha č. 1
k vnitřnímu mzdovému předpisu UMPRUM

KATALOG PRACÍ PRO ZAMĚSTNANCE

Pracovní činnosti vykonávané na UMPRUM jsou rozděleny do dvou skupin (čl. 5). Akademický pracovník (skupina A) je na UMPRUM definován v souladu s § 70 odst. 1 a 2 zákona. Skupinu T tvoří ostatní (neakademičtí) zaměstnanci UMPRUM.

Skupina A: akademičtí pracovníci:

mzdová třída A 1:

lektor:

Ve vzdělávací činnosti pomocná výuka v seminářích, cvičeních předmětů všeobecného základu. Zabezpečení provozu ateliéru. Řešení výzkumných a vývojových úkolů podle pokynů. Sebevzdělávací aktivity.

mzdová třída A 2:

asistent, výzkumný asistent:

Ve vzdělávací činnosti výuka v seminářích, cvičeních předmětů všeobecného základu a specializace. Může jít o studenta doktorského studia. Ve výjimečných případech přednášky a zkoušení na základě pověření. Vedení a konzultace bakalářských prací. Umělecká tvůrčí činnost a řešení výzkumných a vývojových úkolů v rámci týmu. Sebevzdělávací aktivity.

mzdová třída A 3:

odborný asistent bez vědecké hodnosti, vedoucí ateliéru bez vědecké hodnosti, výzkumný pracovník bez vědecké hodnosti:

Ve vzdělávací činnosti výuka v ateliérech, seminářích a cvičeních předmětů všeobecného základu a specializace. Přednášky a zkoušení. Vedení a konzultace diplomových prací. Umělecká tvůrčí činnost. Řešení vědeckých, výzkumných a vývojových úkolů podle definovaných cílů. Může jít o výzkumného pracovníka typu „post-mag“/post-doc. Publikační a sebevzdělávací aktivity.

mzdová třída A 4:

odborný asistent s vědeckou hodností, vedoucí ateliéru s vědeckou hodností, výzkumný pracovník s vědeckou hodností:

Ve vzdělávací činnosti přednášky, zkoušení, výuka v ateliérech, seminářích, cvičeních a cvičeních předmětů všeobecného základu a specializace. Vedení, konzultace a oponování diplomových prací a ve výjimečných případech disertačních prací. Samostatná umělecká tvůrčí činnost. Samostatné řešení vědeckých, výzkumných a vývojových úkolů podle definovaných cílů. Může jít o výzkumného pracovníka typu „post-doc“. Publikační a sebevzdělávací aktivity.

mzdová třída A 5:

docent, samostatný pracovník vědy a výzkumu:

Ve vzdělávací činnosti převážně přednášky, zkoušení, výuka v seminářích a cvičeních, vedení ateliérů. Vedení, konzultace a oponování diplomových a disertačních prací. Rozsáhlejší

umělecká tvůrčí činnost v národním měřítku. Samostatné tvůrčí řešení vědeckých úkolů v oblasti základního a aplikovaného výzkumu a vývoje. Vedení menších vědecko-výzkumných a uměleckých týmů. Publikační a sebevzdělávací činnost.

mzdová třída A 6:

profesor, vedoucí pracovník vědy a výzkumu:

Ve vzdělávací činnosti převážně přednášky, zkoušení, výuka v seminářích a cvičeních, vedení ateliérů. Vedení, konzultace a oponování diplomových a disertačních prací. Umělecká tvůrčí činnost profilující obor v národním i mezinárodním měřítku a garantující jeho kvalitu. Formulování principiálně nových vědecko-výzkumných okruhů. Řešení úkolů základního i aplikovaného výzkumu a vývoje a vědeckého bádání s rozhodujícím významem pro rozvoj příslušného vědního oboru. Organizace a řízení větších vědecko-výzkumných a uměleckých týmů. Rozsáhlé publikační a sebevzdělávací aktivity.

Skupina T: technickohospodářští zaměstnanci, provozně obslužní zaměstnanci a uměleckotechničtí pracovníci

mzdová třída T 1:

pomocný personál - POP:

Kvalifikační požadavek - základní vzdělání bez dalších kvalifikačních předpokladů.

Příklady: úklid, třídění a likvidace odpadu, hlídač v galerii, po proškolení
vrátnice – recepce,

mzdová třída T 2:

základní pracovník – POP, THP:

Kvalifikační požadavek - výuční list, nebo praxe po proškolení.

Příklady: vrátnice - recepce, recepce - údržba, skladník - řidič, technický pracovník - řidič

mzdová třída T 3:

samostatný pracovník – THP, UTP:

Kvalifikační požadavek - střední odborné/všeobecné vzdělání, nebo výuční list společně s praxí přesahující 10 let.

Příklady: samostatný administrativní pracovník, samostatný
technický/uměleckotechnický pracovník dílen, zásobovač, samostatný
odborný údržbář

mzdová třída T 4:

specializovaný pracovník – THP, UTP, PP:

Kvalifikační požadavek - VŠ Bc., střední odborné/všeobecné vzdělání s praxí, střední odborné/všeobecné vzdělání s absolvováním specializačního oborového kurzu apod.

Příklady: vedoucí pracovník oddělení, specializovaný pracovník oddělení - referent,
samostatný IT pracovník, sekretariát - asistent vedení, správce objektu,
vedoucí uměleckotechnický pracovník – MISTR, technický pracovník
uměleckých provozů, projektant v projektovém pracovišti,

mzdová třída T 5:

vedoucí pracovník – THP, UTP, PP:

Kvalifikační požadavek - VŠ Mg/Ing. s praxí.

Příklady: referent pro zahraniční a cizojazyčné studium, vnitřní auditor, zodpovědný architekt v projektovém pracovišti.

mzdová třída T 6:

vedoucí strategický pracovník - THP, PP:

Kvalifikační požadavek - VŠ Mg/Ing./ s praxí, ev. s postgraduálním vzděláním atp.

Příklady: Vedoucí oddělení, vedoucí provozu, vedoucí architekt projektového pracoviště

T1					
→ → praxe**	T2				
základní	→ → praxe	T3			
	výuční list	→ → praxe	T4		
		střední odb./všeob.	→ → praxe	T5	
			vyšší odb./VŠ - Bc	→ → praxe	T6
				VŠ - Mg/Ing	→ → praxe
BONUS:	řidič průkaz	→ → praxe			

Příloha č. 2
k vnitřnímu mzdovému předpisu UMPRUM

KVALIFIKAČNÍ PŘEDPOKLADY A POŽADAVKY PRO MZDOVÉ ZAŘAZOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

SKUPINA A: AKADEMIČTÍ PRACOVNÍCI

Pracovní zařazení	Kvalifikační požadavky
Lektor	Vysokoškolské vzdělání získané studiem min. v bakalářském studijním programu (v případě odborníka s prokazatelnými výsledky v praxi může být od této podmínky upuštěno).
Asistent, výzkumný asistent	Vysokoškolské vzdělání získané studiem v magisterském studijním programu (v případě odborníka s prokazatelnými výsledky v praxi může být od této podmínky upuštěno).
Odborný asistent bez vědecké hodnosti, vedoucí ateliéru bez vědecké hodnosti, výzkumný pracovník bez vědecké hodnosti	Vysokoškolské vzdělání získané studiem v magisterském studijním programu (v případě odborníka s prokazatelnými výsledky v praxi může být od této podmínky upuštěno).
Odborný asistent s vědeckou hodností, vedoucí ateliéru s vědeckou hodností, výzkumný pracovník s vědeckou hodností	Akademický titul doktor (Ph.D., Dr. a jeho ekvivalenty) nebo vědecká hodnost kandidáta věd (CSc.).
Docent, samostatný pracovník vědy a výzkumu	Jmenování docentem v oboru, příp. vědecká hodnost doktora věd (DSc.).
Profesor, vedoucí pracovník vědy a výzkumu	Jmenování profesorem v oboru, příp. vědecká hodnost doktora věd (DSc.).

SKUPINA T: TECHNICKOHOSPODÁŘSTÍ ZAMĚSTNANCI, PROVOZNĚ OBSLUŽNÍ ZAMĚSTNANCI A UMĚLECKOTECHNIČTÍ PRACOVNÍCI

Kvalifikační předpoklady stanoveny v Příloze 1 k jednotlivým třídám a příkladnému výčtu pracovních pozic zařazených do příslušné mzdové třídy.

Příloha č. 3
K vnitřnímu mzdovému předpisu UMPRUM

MZDOVÉ TARIFY SKUPINY ZAMĚSTNANCŮ

A/ Akademičtí a vědeckí pracovníci

Zařazení	Mzdový tarif	Maximální procentní výše osobního příplatku
A 6	41 000 – 60 000	200%
A 5	37 000 – 55 000	150%
A 4	33 000 – 50 000	150%
A 3	29 000 – 45 000	150%
A 2	24 000 – 40 000	100%
A 1	20 000 – 35 000	100%

T/ technickohospodářští zaměstnanci, provozně obslužní zaměstnanci a uměleckotechničtí pracovníci

Zařazení	Mzdový tarif	Maximální procentní výše osobního příplatku
T 6	35 000 – 55 000	200%
T 5	30 000 – 45 000	150%
T 4	25 000 – 40 000	150%
T 3	20 000 – 35 000	150%
T 2	20 000 – 30 000	100%
T 1	16 000 – 25 000	100%

Příloha č. 4
k vnitřnímu mzdovému předpisu UMPRUM

PŘÍPLATKY ZA VÝKON FUNKCE

Pracovní funkce	Výše
Vedoucí oddělení podle Organizačního řádu	3 500 až 10 000 Kč
Vedoucí katedry, dílen	3 500 až 10 000 Kč
Garant studijního programu	3 500 Kč
Vedoucí zaměstnanec, který řídí minimálně 2 další pracovníky UMPRUM	1 500 až 5 000 Kč
Předseda Akademického senátu UMPRUM	3 500 Kč