

## **Opatření děkanky ZSF JU č. 14/2017**

**kterým se stanovuje zařazování akademických a vědeckých pracovníků a neakademických zaměstnanců do platových tříd a tarifních rozpětí těchto tříd, jakož i další náležitosti vyplývající z aplikace mzdového předpisu JU v podmínkách Zdravotně sociální fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích**

### **Část I.**

#### **Všeobecná ustanovení**

#### **Článek 1.**

##### **Úvodní ustanovení**

- (1) Děkanka Zdravotně sociální fakulty JU vydává v souladu s článkem 2 odstavcem 7 Mzdového předpisu Jihočeské univerzity ze dne 16. 8. 2017 (dále jen Mzdový předpis JU) opatření k zařazování zaměstnanců ZSF JU.
- (2) Mzdové záležitosti, které nejsou upraveny v tomto opatření, se řídí přímo Mzdovým předpisem JU, případně přímo zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.
- (3) Toto opatření nabývá účinnosti dnem 1. 1. 2018.

### **Část II.**

#### **Odměňování akademických a vědeckých pracovníků**

#### **Článek 2.**

##### **Zařazování akademických a vědeckých pracovníků do mzdové třídy**

- (1) Zařazování akademických a vědeckých pracovníků do mzdové třídy se provede podle článku 4 Mzdového předpisu JU.
- (2) Návrh na zařazení akademického a vědeckého pracovníka do příslušné mzdové třídy podle přílohy č. 1 Mzdového předpisu JU předloží děkanovi fakulty přímý nadřízený přijímaného akademického a vědeckého pracovníka. Pokud to okolnosti budou vyžadovat, doplní do návrhu podrobný popis další činnosti podle článku 4 odstavce 3 Mzdového předpisu JU.
- (3) U akademických a vědeckých pracovníků může vedoucí zaměstnanec navrhnout děkanovi využití článku 2 odstavce 3 písmena c) a odstavce 4 Mzdového předpisu JU, a navrhnout smluvní mzdu na dobu maximálně dvou let. V tomto případě se ustanovení o zařazování do platového tarifu v rámci příslušné třídy nepoužije.
- (4) Při zpracování návrhu na zařazení akademického a vědeckého pracovníka do příslušné mzdové třídy není vedoucí zaměstnanec oprávněn činit jakékoliv výjimky z podmínky splnění kvalifikačního předpokladu podle přílohy č. 1 Mzdového předpisu JU.
- (5) Zařazování lékařů bez titulu Ph.D. nebo jeho ekvivalentu do 11. třídy je podmíněné jejich soustavným výkonem odborné praxe a získáním II. atestace podle

v minulosti platných kvalifikačních předpisů, případně získáním atestace dle vyhlášky č. 185/2009 Sb.

- (6) Návrh příslušného vedoucího zaměstnance se podává děkanovi prostřednictvím personálního úseku fakulty. Personalista fakulty zkontroluje soulad návrhu vedoucího zaměstnance s tímto opatřením děkanky, se Mzdovým předpisem JU a případně i dalšími předpisy. V případě nesouladu vrátí návrh příslušnému vedoucímu zaměstnanci k dopracování.

### **Článek 3.**

#### **Zařazování akademických a vědeckých pracovníků v rámci příslušných mzdových tříd do mzdových tarifů**

- (1) Přímý nadřízený zařazovaného akademického a vědeckého pracovníka navrhne děkanovi fakulty rovněž zařazení do příslušného tarifu podle přílohy č. 1 tohoto opatření. Návrh se podává obdobně jako v článku 2 odstavci 6 tohoto opatření.
- (2) Nově přijímaný akademický a vědecký pracovník je zařazován do příslušného tarifu v závislosti na předložené vědecké publikační činnosti a přiznané třídě zařazení podle tabulky v příloze č. 1 tohoto opatření.
- (3) Pokud nově zařazovaný pracovník prokáže, že za posledních 5 let publikoval nejméně pět vědecky uznatelných výstupů podle platného opatření děkana k motivační podpoře vědecko-výzkumného rozvoje ZSF JU, je bez ohledu na další skutečnosti zařazen podle sloupce 4 tabulky stupnice mzdových rozpětí v příloze č. 1. V opačném případě mu vedoucí zaměstnanec přizná základní tarif podle sloupce 3 téže tabulky.
- (4) Vedoucí zaměstnanec může navrhnout po uplynutí pěti let a u pracovníků, kteří vykazují trvalý nadstandardní výkon podle hodnocení akademických pracovníků, zvýšení tarifní mzdy. Přičemž toto zvýšení nesmí přesáhnout 15% původní hodnoty tarifu.
- (5) Nelze přiznat vyšší tarif než je tarif maximální.

### **Část III.**

#### **Odměňování neakademických zaměstnanců**

### **Článek 4.**

#### **Zařazování neakademických zaměstnanců do mzdové třídy**

- (1) Zaměstnanci, kteří nejsou akademickými nebo vědeckými pracovníky, jsou zařazováni do mzdových tříd podle přílohy č. 2 Mzdového předpisu JU.
- (2) Návrh na zařazení neakademického zaměstnance do příslušné mzdové třídy podle přílohy č. 2 Mzdového předpisu JU předloží děkanovi fakulty přímý nadřízený přijímaného neakademického pracovníka. Pokud to okolnosti budou vyžadovat, doplní do návrhu podrobný popis další činnosti podle článku 7 odstavce 3 Mzdového předpisu JU.
- (3) Při zpracování návrhu na zařazení zaměstnance do příslušné platové třídy není vedoucí zaměstnanec oprávněn činit jakékoliv výjimky z podmínky splnění kvalifikačního předpokladu podle přílohy č. 2 Mzdového předpisu JU. K vyššímu než požadovanému vzdělání se nepřihlíží.
- (4) Návrh příslušného vedoucího zaměstnance se podává děkanovi prostřednictvím personálního úseku fakulty. Personalista fakulty zkontroluje soulad návrhu vedoucího zaměstnance s tímto opatřením děkanky, se Mzdovým předpisem JU a



případně i dalšími předpisy. V případě nesouladu vrátí návrh příslušnému vedoucímu pracovníkovi k dopracování.

#### **Článek 5.**

##### **Stanovení výše mzdového tarifu neakademickým zaměstnancům**

- (1) Návrh na výši mzdového tarifu stanovuje přímý nadřízený zaměstnanec na základě přílohy č. 2 tohoto opatření a předkládá děkanovi fakulty prostřednictvím personálního útvaru společně s návrhem podle článku 4 odstavce 3.
- (2) Pokud uznatelný zápočet praxe zařazovaného zaměstnance je vyšší než 15 let, je neakademický zaměstnanec zařazen do motivační sazby tarifu, příloha č. 2, sloupec 4 tohoto opatření. V opačném případě jsou zaměstnanci zařazeni do základní sazby tarifu, příloha č. 2, sloupec 3.
- (3) Jako plná praxe je uznána pouze taková praxe z předchozích zaměstnání, která je stejná jako požadovaný výkon práce, na který je zaměstnanec přijímán. Příbuzná praxe je započítána  $\frac{1}{4}$  nebo  $\frac{1}{2}$  v závislosti na míře souvislosti s vykonávanou činností, na kterou je zaměstnanec přijímán.
- (4) Vedoucí zaměstnanec může navrhnout po uplynutí pěti let a u pracovníků, kteří vykazují trvalý nadstandardní výkon, zvýšení tarifní mzdy. Přičemž toto zvýšení nesmí přesáhnout 10% původní hodnoty tarifu.
- (5) Nelze přiznat vyšší tarif než je tarif maximální.

#### **Část IV.**

##### **Společná ustanovení k odměňování akademických a vědeckých pracovníků a neakademických zaměstnanců**

#### **Článek 6.**

##### **Výkonnostní prémie akademických a vědeckých pracovníků**

- (1) Výkonnostní prémii akademickému nebo vědeckému pracovníku navrhuje přímý vedoucí hodnoceného pracovníka na základě podkladů získaných z fakultního hodnocení akademických a vědeckých pracovníků.
- (2) Akademický nebo vědecký pracovník, který nedosáhne na standardní požadovaný výkon, nemůže mít přiznánu žádnou prémii, pokud není dále uvedeno jinak.
- (3) Odstavec 2 neplatí tehdy, pokud pracovník podle posledního hodnocení akademických pracovníků dosáhl alespoň 95 % průměrné požadované výkonosti. V tomto případě mu může být přiznána prémie za tvůrčí minimum ve výši 5 % přiznané tarifní mzdy.
- (4) Pracovníkovi, který překročí hranici standardního výkonu při hodnocení akademických pracovníků, je navržena výkonnostní prémie, která, pokud je přiznán alespoň jednomu pracovníkovi postup podle odstavce 3, vždy musí překročit výši 5% přiznané tarifní mzdy.
- (5) Výkonnostní prémie se přiznávají maximálně na dobu jednoho roku.
- (6) Pro případy pravidelných zvláštních výkonů práce (např. pravidelná výše výkonnostního příplatku pro zaměstnance – garanta programu) je možné přiznat paralelní výkonnostní prémii, která má buď odlišnou dobu přiznání, případně se automaticky po roce prodlužuje, až do doby, kdy skončily důvody pro přiznání takovéto prémie. Rovněž výše takovéto prémie může podléhat samostatnému způsobu hodnocení, které může být důvodem pro její změny v čase. Tyto a obdobné prémie přímo navrhuje a přiznává děkan fakulty.

- (7) Výkonnostní prémie mohou maximálně dosáhnout 200 % přiznané tarifní mzdy.
- (8) Výkonnostní prémie pro akademiky, kteří jsou vedoucími zaměstnanci, může být rovněž vázána na plnění zadaných manažerských úkolů.

#### **Článek 7.**

##### **Výkonnostní prémie pro neakademické zaměstnance**

- (1) Neakademickému zaměstnanci může být přiznána na základě článku 9 odstavce 4 písmena b) Mzdového předpisu JU výkonnostní prémie.
- (2) Výše prémie je stanovena příslušným nadřízeným zaměstnancem na základě provedeného hodnocení. Každé pracoviště má zpracován interní způsob hodnocení na základě specifických úkolů, které zajišťuje.
- (3) Výše prémie u neakademického zaměstnance může činit maximálně 100 % přiznané tarifní mzdy. Výkonnostní prémie se přiznávají maximálně na dobu jednoho roku.
- (4) Pro případy pravidelných zvláštních výkonů práce je možné přiznat paralelní výkonnostní prémii, která může mít odlišnou dobu přiznání, případně se automaticky po roce prodlužuje, až do doby kdy skončily důvody pro přiznání takovéto prémie. Výše této prémie se do procentního omezení výše prémie nezahrnuje.

#### **Článek 8.**

##### **Obecné náležitosti přiznávání mezd**

- (1) Výši mzdy a veškerých příplatků podle tohoto opatření a Mzdového předpisu JU vždy přiznává pouze děkan fakulty.
- (2) Přiznaná mzda zaměstnanci náleží v závislosti na výši úvazku, který má sjednán.
- (3) Nástupní plat přijímaného zaměstnance může zahrnovat i přiměřenou výši prémie, v závislosti na referencích, které jsou k dispozici a podle vyhodnocení výsledků přijímacího řízení.
- (4) Odměny podle článku 17 Mzdového předpisu JU navrhuje příslušný vedoucí zaměstnanec. Takový návrh podléhá schválení děkanem a tajemníkem fakulty. Toto neplatí v případě, že příslušný vedoucí zaměstnanec disponuje částkou na odměny – „fondem vedoucího“. Prostředky rozpočtované do tohoto fondu jsou schvalovány pouze v závislosti na pravidlech finanční kontroly a jejich výše a použití je zcela na vůli příslušného vedoucího zaměstnance.

#### **Část V.**

##### **Přechodná a závěrečná ustanovení**

#### **Článek 9.**

##### **Zařazování současných akademických a vědeckých pracovníků**

- (1) Zařazení akademických a vědeckých pracovníků podle tohoto článku se použije při přeřazení zaměstnanců fakulty k 1. 1. 2018.
- (2) Příslušní vedoucí zaměstnanci zařadí stávající akademické a vědecké pracovníky do platových tříd podle článku 2 tohoto opatření a předají jmenný seznam svých podřízených s návrhem na zařazení na personální útvar fakulty.



- (3) Zařazování do mzdových tarifů se provede na základě publikační činnosti a hodnocení akademických pracovníků za rok 2016 a 2015 centrálně podle přílohy číslo 1.
- (4) Pokud akademický nebo vědecký pracovník dosáhl nejméně 20 let akademické praxe, dlouhodobě dosahuje vynikajících výsledků hodnocení, je uznávaným odborníkem ve svém oboru a má kvalitní publikační výstupy, pak se jeho tarifní zařazení bude blížit maximálnímu tarifu příslušné třídy, příloha č. 1 sloupec 5.
- (5) Akademický nebo vědecký pracovník, který v obou sledovaných letech nedosáhl ani průměrného výsledku hodnocení podle hodnocení akademických pracovníků, bude zařazen do příslušné třídy a základního tarifu podle přílohy č. 1 sloupce 3.
- (6) Pokud akademický pracovník ve sledovaném období vždy dosáhl nadprůměrného hodnocení a přitom v tomto období realizoval uznatelné publikační výstupy ve svém oboru, bude mu přiznán tvůrčí tarif v rámci příslušné třídy podle přílohy č. 1 sloupce 4.
- (7) Jestliže akademický pracovník dosáhl nadstandardního hodnocení pouze v jednom roce, případně v obou sledovaných letech výsledek hodnocení akademických pracovníků dosáhl alespoň 90 % hodnoty nutné k dosažení hodnoty stanovené jako standardní výkon pedagogické a tvůrčí činnosti akademika, bude stanoven výsledný tarif průměrem mezi základním a tvůrčím tarifem podle přílohy č. 1 (průměr mezi sloupci 3 a 4) zaokrouhlený na celé stovky nahoru.
- (8) Aby akademik mohl využít postupu podle odstavců 4 až 7 tohoto článku, musí mít zaznamenán uznatelný publikační výstup.
- (9) Zaměstnanec, který překročil v obou letech standardy hodnocení akademických pracovníků a nemá uznatelný publikační výstup, bude zařazen obdobně jako v článku 7.
- (10) Pokud by nově přiznané zařazení do třídy a tarifního rozpětí v rámci třídy bylo podle pravidel uvedených v odstavcích 1 až 8 tohoto článku vyšší než současná mzda, bude pracovníkovi přiznán tarif ve výši současné mzdy, platný do termínu nejbližšího hodnocení akademických a vědeckých pracovníků.
- (11) Pokud nově stanovený tarif podle tohoto opatření bude nižší než stávající tarif platný do 31. 12. 2017, přizná se výše původního tarifu podle článku 24 odstavce 13 Mzdového předpisu JU.
- (12) Výše mzdy platná k 31. 12. 2017 bude zachována. Rozdíl mezi nově stanovenou tarifní mzdou k 1. 1. 2018 a celkovou mzdou k 31. 12. 2017 bude vyrovnán přiznáním výkonnostní prémie ve výši rozdílu. Výše takto stanovené výkonnostní prémie je platná do termínu nejbližšího hodnocení akademických a vědeckých pracovníků.

#### **Článek 10.**

##### **Zařazování současných neakademických pracovníků**

- (1) Zařazení neakademických pracovníků se týká zaměstnanců, kteří jsou v pracovním poměru ke dni 31. 12. 2017 a jsou od 1. 1. 2018 odměňováni podle tohoto opatření.
- (2) Příslušní vedoucí zaměstnanci zařadí stávající neakademické zaměstnance do platových tříd podle článku 4 a předají jmenný seznam svých podřízených s návrhem na zařazení na personální útvar fakulty.
- (3) Zařazování do platových tarifů se provede na základě délky odborné praxe a hodnocení neakademických zaměstnanců podle přílohy č. 2.
- (4) Pokud neakademický zaměstnanec dosáhl nejméně 20 let odborné praxe, podle schváleného způsobu hodnocení dlouhodobě dosahuje vynikajících výsledků a je

na fakultě uznávaným odborníkem, pak se jeho tarifní zařazení bude blížit maximálnímu tarifu příslušné třídy, příloha č. 2 sloupec 5.

- (5) Neakademickému zaměstnanci, který nedosáhne 10 let odborné praxe je přiznán základní tarif podle přílohy číslo 2 sloupce 3. V případě, že má posuzovaný zaměstnanec vynikající hodnocení, je mu přiznán průměr mezi základním a motivačním tarifem podle sloupců 3 a 4.
- (6) Neakademickým zaměstnancům, kterým nemůže být přiznán tarif podle článku 10 odstavce 4 nebo 5 přísluší motivační tarif podle přílohy č. 2 sloupce 4. Pokud však podle hodnocení tento zaměstnanec nedosahuje očekávaných výsledků, může mu být přiznán základní tarif podle sloupce 3.
- (7) Pokud by nově přiznané zařazení do třídy a tarifního rozpětí v rámci třídy bylo podle pravidel uvedených v odstavcích 1 až 6 tohoto článku vyšší než současná mzda, bude zaměstnanci přiznán tarif ve výši současné mzdy, platný do termínu nejbližšího hodnocení zaměstnanců.
- (8) Pokud nově stanovený tarif podle tohoto opatření bude nižší než stávající tarif platný do 31.12. 2017, přizná se výše původního tarifu podle článku 24 odstavce 13 Mzdového předpisu JU.
- (9) Výše mzdy platná k 31. 12. 2017 bude zachována. Rozdíl mezi nově stanovenou tarifní mzdou k 1. 1. 2018 a celkovou mzdou k 31. 12. 2017 bude vyrovnán přiznáním výkonnostní prémie ve výši rozdílu. Výše takto stanovené výkonnostní prémie je platná do termínu nejbližšího hodnocení zaměstnanců.

Českých Budějovicích dne 28. 11. 2017

  
prof. PhDr. Valérie Tóthová, Ph.D.  
děkanka ZSF JU

## Příloha č. 1

### Stupnice mzdových rozpětí

Podle mzdových tříd – akademičtí a vědečtí pracovníci

| 1.            | 2.           | vstupní tarif   |               | 5.               |
|---------------|--------------|-----------------|---------------|------------------|
|               |              | 3.              | 4.            |                  |
| Skupina prací | mzdová třída | bez publikací   | s publikacemi | maximální tarif  |
| 7             | 9            | 22 100          | 23 000        | 30 030           |
| 7             | 10           | 22 100          | 24 220        | 32 400           |
| 8             | 11           | 24 400          | 29 250        | 35 500           |
| 8             | 12           | 24 500          | 33 630        | 42 800           |
| 8             | 13           | 27 700          | 38 000        | 48 720           |
| Orientační    | název:       | <b>základní</b> | <b>tvůrčí</b> | <b>maximální</b> |

## Příloha č. 2

### Stupnice mzdových rozpětí

Podle mzdových tříd – neakademičtí zaměstnanci

| 1             | 2            | 3            | 4         | 5         |
|---------------|--------------|--------------|-----------|-----------|
| Skupina prací | Mzdová třída | Sazba tarifu |           |           |
|               |              | základní     | motivační | maximální |
| 1             | 1            | 12 000       | 12 000    | 12 000    |
| 2             | 2            | 12 500       | 13 500    | 14 000    |
| 3             | 3            | 13 000       | 14 500    | 17 000    |
| 4             | 4            | 14 000       | 16 500    | 20 000    |
| 5             | 5            | 16 000       | 20 000    | 24 000    |
| 6             | 6            | 20 000       | 23 000    | 26 000    |
| 7             | 7            | 22 100       | 24 000    | 28 000    |
| 8             | 8            | 24 400       | 27 000    | 33 000    |
| 8             | 9            | 26 400       | 32 000    | 40 000    |