

LIST JAMU

Ročník 2024

částka zpřístupněna 9. prosince 2024

OBSAH:

21. Vnitřní mzdový předpis
(platnost 9. prosince 2024, účinnost 1. ledna 2025)

J A U
J A M U
M U

Janáčkova akademie
múzických umění

VNITŘNÍ PŘEDPIS JANÁČKOVY AKADEMIE MÚZICKÝCH UMĚNÍ
ze dne 3. prosince 2024
vnitřní mzdový předpis

Akademický senát schválil tento vnitřní předpis Janáčkovy akademie múzických umění:

ČÁST PRVNÍ
VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

Čl. 1

Předmět úpravy

(1) Vnitřní mzdový předpis je vnitřním předpisem Janáčkovy akademie múzických umění (dále jen „JAMU“) 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, a § 305 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).

(2) Vnitřní mzdový předpis stanovuje mzdu mzdovými tarify, podmínky pro sjednání smluvní mzdy a výši a podmínky pro sjednávání odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr poskytované JAMU zaměstnancům za vykonanou práci.

(3) Vnitřní mzdový předpis nestanovuje mzdu rektora, kterou dle § 10 odst. 5 zákona o vysokých školách stanovuje ministr školství, mládeže a tělovýchovy; není-li mzda rektora takto stanovena, náleží mu mzda ve výši dvojnásobku nejvyššího mzdového tarifu.

Čl. 2

Zaměstnanec

Zaměstnancem se pro účely tohoto vnitřního mzdového předpisu rozumí fyzická osoba, která je k JAMU v pracovním poměru nebo zaměstnanec konající pro JAMU práci v právním vztahu založeném dohodou o práci konané mimo pracovní poměr.

Čl. 3

Místa obsazovaná jmenováním

Pro výkon práce na pracovním místě obsazovaném jmenováním (rektor, prorektor, kvestor, děkan, proděkan a tajemník), je vždy zakládán samostatný pracovní poměr.

ČÁST DRUHÁ

MZDA ZAMĚSTNANCE V PRACOVNÍM POMĚRU

Hlava I

Mzda stanovená vnitřním mzdovým předpisem

Čl. 4

Mzda

(1) Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda. Mzdou je na JAMU peněžitě plnění. Mzda přísluší nejméně ve výši a za podmínek stanovených zákoníkem práce¹⁾.

(2) Mzdou nejsou zejména náhrada mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost, odměna při životních a pracovních jubileích, odměna za poskytnutí pomoci při mimořádných událostech a přiměřené peněžitě vyrovnání.

Čl. 5

Mzda při kratší pracovní době

Byla-li sjednána kratší pracovní doba,²⁾ přísluší zaměstnanci mzda, která odpovídá této kratší pracovní době.

Čl. 6

Mzdový tarif

Zaměstnanci přísluší mzda ve výši mzdového tarifu podle přílohy č. 1, a to na základě zařazení zaměstnance do mzdové třídy. Jestliže je mzdový tarif nižší než minimální mzda, je mzdový tarif roven minimální mzdě.

Čl. 7

Zařazení do mzdové třídy

(1) JAMU zařadí zaměstnance na základě druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho rámci na něm požadovaných nejnáročnějších prací a kvalifikačních předpokladů a požadavků, které splňuje, do mzdové třídy podle přílohy č. 2. K pracovním činnostem prováděným ojediněle nebo výjimečně se nepřihlíží.

(2) JAMU zařadí zaměstnance do mzdové třídy podle tohoto předpisu a jeho příloh.

Čl. 8

Kvalifikační předpoklady

(1) Kvalifikační předpoklady potřebné pro výkon prací zařazených do jednotlivých mzdových tříd jsou uvedeny v příloze č. 2. Kvalifikační předpoklad musí být splněn v zaměření nebo oboru potřebném pro výkon daného druhu práce.

(2) K dosažení vyšší než potřebné kvalifikace se nepřihlíží. Zvýšení kvalifikace za trvání pracovního poměru samo o sobě nezakládá právo zaměstnance na změnu zařazení do mzdové třídy.

¹⁾ § 111 zákoníku práce.

²⁾ § 80 zákoníku práce.

Čl. 9

Výjimky z kvalifikačních předpokladů

JAMU může výjimečně zařadit zaměstnance do mzdové třídy, pro kterou nesplňuje kvalifikaci, jestliže

- a) činností v příslušném oboru nejméně po dobu 5 let prokázal schopnost k výkonu požadované práce,
- b) zahájil studium, kterým si doplní potřebné vzdělání, a v tomto studiu řádně pokračuje,
- c) je zařazen nejvýše do šesté mzdové třídy, pokud řádný výkon na něm požadované práce vyžaduje jen základní vzdělání, střední vzdělání nebo střední vzdělání s výučním listem, nebo
- d) je zařazen do sedmé a vyšší mzdové třídy a dosáhl středního vzdělání s maturitní zkouškou nebo vyššího odborného vzdělání, anebo vysokoškolského vzdělání v bakalářském studijním programu, je-li požadováno dosažení vysokoškolského vzdělání v magisterském studijním programu.

Čl. 10

Mzda při výkonu jiné práce

Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, než je sjednána, za niž přísluší nižší mzda, přísluší mu, stanoví-li tak zákoník práce³⁾, po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

Hlava II

Smluvní mzda

Čl. 11

Okruh zaměstnanců

(1) Se zaměstnanci, kteří jsou vynikajícími odborníky nebo mají vysokou míru odpovědnosti za provoz a rozvoj JAMU, lze sjednat mzdu individuálně jako smluvní mzdu.

(2) Smluvní mzdu lze sjednat jen pro výkon práce

- a) na pracovním místě obsazovaném jmenováním,
- b) akademického pracovníka na místě docenta, nebo profesora,
- c) ostatními zaměstnanci odpovídající deváté nebo desáté mzdové třídě, nebo
- d) hostujícího odborníka působícího na pracovišti JAMU.

Čl. 12

Podmínky sjednání

(1) Smluvní mzda se sjednává vždy na dobu určitou. Na smluvní mzdu se nepoužijí ustanovení čl. 6 až 9.

(2) Smluvní mzda se sjednává v zákonných mezích již s přihlédnutím k případné práci přesčas v nejvyšším možném rozsahu. Zaměstnanci, se kterým byla sjednána smluvní mzda, nenáleží osobní příplatek ani příplatek za vedení.

(3) Smluvní mzdu a podmínky pro její poskytování schvaluje, sjednává a kontroluje na fakultách děkan, na ostatních součástech rektor.

³⁾ § 139 zákoníku práce.

Čl. 13

Pohyblivá složka

Součástí smluvní mzdy může být pohyblivá složka závislá na vyřešení pracovního úkolu ve vymezeném čase.

ČÁST TŘETÍ

PŘÍPLATKY A ODMĚNY

Hlava I

Nárokové příplatky a odměny

Čl. 14

Mzda a náhradní volno za práci přesčas

(1) Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se JAMU se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

(2) Neposkytne-li JAMU zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle odstavce 1.

(3) U zaměstnance s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu.

(4) Dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno zaměstnanci nepřísluší za práci přesčas v rozsahu, ke kterému bylo přihlédnuto při sjednávání smluvní mzdy.

Čl. 15

Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek

(1) Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu JAMU 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 náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

(2) JAMU se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

(3) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

Čl. 16

Mzda a příplatek za noční práci

Zaměstnanci pracujícím v noci⁴⁾ přísluší za hodinu této práce dosažená mzda a příplatek ve výši 20 % průměrného výdělku.

⁴⁾ Zaměstnancem pracujícím v noci je zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období, uvedeném v § 94 odst. 1 zákoníku práce. Noční dobou je doba mezi 22. a 6. hodinou.

Čl. 17

Mzda a příplatek za práci v sobotu a v neděli

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku.

Čl. 18

Odměna za pracovní pohotovost

(1) Za dobu dohodnuté pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného výdělku.

(2) Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda; odměna podle odstavce 1 za tuto dobu nepřísluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.

(3) Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.

Čl. 19

Příplatek pro absolventy doktorského studijního programu

(1) Akademickému pracovníkovi zařazenému v 7. nebo 8. mzdové třídě, který řádně ukončil doktorský studijní program, náleží příplatek pro absolventy doktorského studijního programu ve výši 2000 Kč měsíčně.

(2) Byla-li sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci příplatek pro absolventy doktorského studijního programu ve výši, který odpovídá této kratší pracovní době.

Čl. 20

Příplatek za vedení

(1) Vedoucímu zaměstnanci přísluší příplatek za vedení odpovídající stupni řízení, náročnosti řídicí práce a hospodářské situaci a personální politice JAMU, jehož výše se stanoví dle přílohy č. 4.

(2) Výši příplatku za vedení lze změnit, pokud se změnila podmínky, za kterých byl příplatek přiznán. O výši a důvodech změny výše přiznaného příplatku za vedení musí být zaměstnanec informován předem.

Čl. 21

Příplatek garanta studijního programu

(1) Akademickému pracovníkovi, který je jmenován garantem studijního programu, přísluší za výkon této funkce příplatek od 3 000 do 10 000 Kč měsíčně.

(2) Výši příplatku určí současně se jmenováním garanta ten, kdo jej do funkce jmenoval; neučiní-li tak, náleží příplatek v nejnižší výši dle odstavce 1.

Čl. 22

Příplatek školitele

(1) Akademickému pracovníkovi, který je jmenován školitelem doktorského studijního programu, přísluší za každý započatý měsíc výkonu této funkce příplatek od 1000 Kč do 4000 Kč měsíčně, a to podle počtu studií v doktorských studijních programech probíhajících pod

jejich vedením a oborovou radou předložených hodnocení plnění individuálního studijního plánu studentem a hodnocení působení školitelů.

(2) Výši příplatku určí současně se jmenováním školitele děkan; neučiní-li tak, náleží příplatek v nejnižší výši dle odstavce 1.

Čl. 23

Zvláštní příplatek

(1) Zvláštní příplatek ve výši 100 Kč až 500 Kč měsíčně se poskytuje zaměstnanci za práci vykonanou v rámci dvousměnného, třisměnného nebo nepřetržitého pracovního režimu, ve kterém zaměstnanec střídavě vykonává práci v ranní, odpolední nebo noční směně.

(2) O výši zvláštního příplatku rozhoduje na fakultě děkan, v případě ostatních součástí kvestor na návrh osoby stojící v čele příslušné součásti.

Hlava II

Nenárokové příplatky a odměny

Čl. 24

Osobní příplatek

(1) Zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo kvalitně plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může JAMU poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % mzdového tarifu.

(2) Osobní příplatek může být poskytován i zaměstnanci s kratší pracovní dobou. Byla-li sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci osobní příplatek ve výši, který odpovídá této kratší pracovní době.

Čl. 25

Výše osobního příplatku

(1) O výši osobního příplatku, jeho změně nebo odebrání rozhoduje JAMU v závislosti na plnění podmínek stanovených v čl. 24 odst. 1, své hospodářské situaci a personální politice. Osobní příplatek může být bez ohledu na plnění podmínek podle čl. 24 odst. 1 snížen nebo odebrán, nemá-li JAMU na jeho vyplácení dostatečné prostředky, změnil-li systém odměňování nebo jsou-li proto jiné důvody.

(2) Výše osobního příplatku se stanovuje předem před zahájením výkonu práce pevnou částkou.

Čl. 26

Odměny

(1) JAMU může zaměstnanci poskytnout jednorázovou odměnu zejména

- a) za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu nebo mimořádně kvalitní splnění pracovního úkolu,
- b) za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo živelním událostem, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek,

a to ve výši stanovené v příloze č. 5.

(2) JAMU poskytne odměnu zaměstnanci, který zastupoval vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení v plném rozsahu jeho řídicí činnosti nepřetržitě po dobu delší než čtyři týdny, není-li zastupování součástí jeho povinností vyplývajících z pracovního poměru, a to v rámci rozpětí příplatku za vedení vztahujícího se na zastupovaného zaměstnance.

(3) Výjimečně může JAMU přiznat odměnu k ocenění pracovních zásluh zaměstnance při významném pracovním nebo životním jubileu a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod.

Hlava III

Společné ustanovení o příplatcích a odměnách

Čl. 27

Souběh příplatků

Přísluší-li zaměstnanci za práci konanou v určité době více příplatků, přísluší mu jednotlivé příplatky vedle sebe; z více příplatků za vedení však zaměstnanci přísluší vždy jen jeden příplatek, a to ten nejvyšší z nich.

Čl. 28

Tvůrčí volno

(1) Akademickému pracovníku JAMU se na jeho žádost poskytne tvůrčí volno v délce šesti měsíců jedenkrát za sedm let, nebrání-li tomu závažné okolnosti týkající se plnění vzdělávacích úkolů JAMU.

(2) Po dobu tvůrčího volna náleží akademickému pracovníku mzda ve výši jeho mzdového tarifu.

ČÁST ČTVRTÁ

USTANOVENÍ SPOLEČNÁ, PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ

Čl. 29

Pravidelný termín výplaty mzdy

Pravidelný termín výplaty mzdy je stanoven v kolektivní smlouvě.

Čl. 30

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Podmínky pro sjednávání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a odměny v těchto dohodách upravuje příloha č. 6.

Čl. 31

Přechodné ustanovení

Nároky vzniklé přede dnem účinnosti tohoto vnitřního mzdového předpisu se posuzují podle předpisu účinného v době jejich vzniku.

Čl. 32

Zrušovací ustanovení

Zrušuje se vnitřní předpis č. 6/2023 LJ, vnitřní mzdový předpis, registrovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „ministerstvo“) dne 31. března 2023 pod čj. MSMT-9176/2023.

Čl. 33

Platnost a účinnost

Tento vnitřní předpis nabývá platnosti dnem jeho registrace ministerstvem a účinnosti prvním dnem měsíce následujícího po jeho vyhlášení v Listu JAMU, nejdříve však 1. ledna 2025.

MgA. Petr Michálek, v. r.
rektor

doc. MgA. BcA. et BcA. Martin Hroch, Ph.D., MBA, LL.M., v. r.
předseda Akademického senátu JAMU

Mzdové třídy a mzdové tarify

Mzdová třída	Mzdový tarif (Kč)
1	20 800
2	21 100
3	22 100
4	22 300
5	22 900
6	25 300
7	28 400
8	32 500
9	37 400
10	44 200

Přehled mzdových tříd podle náročnosti práce a kvalifikačních předpokladů

1. Dělničtí zaměstnanci

1	Nejjednodušší práce zajišťované dělnickými zaměstnanci. Požadováno min. základní vzdělání.
2	Stejnorodé práce s rámcovým zadáním a s přesně vymezenými výstupy, s větší možností volby jiného postupu a s rámcovými návaznostmi na další procesy (dále jen "jednoduché odborné práce"). Práce s celky a sestavami několika jednotlivých prvků (předmětů) s logickým (účelovým) uspořádáním s dílčími vazbami na jiné celky (sestavy). Práce předpokládající jednoduché pracovní vztahy. Dlouhodobé a jednostranné zatížení větších svalových skupin. Mírně zvýšené psychické nároky spojené se samostatným řešením skupiny stejnorodých časově ustálených pracovních operací podle daných postupů. Požadováno min. základní vzdělání.
3 – 4	Různorodé, rámcově vymezené práce se zadáním podle obvyklých postupů, se stanovenými výstupy, postupy a vazbami na další procesy (dále jen "odborné práce"). Práce s ucelenými systémy složenými z mnoha prvků s dílčími vazbami na malý okruh dalších systémů. Koordinace prací v proměnlivých skupinách. Usměrnování jednoduchých rutinních a manipulačních prací a procesů v proměnlivých skupinách, týmech a jiných nestálých organizačních celcích a bez podřízenosti skupiny zaměstnanců spojené s odpovědností za škody, které nelze odstranit vlastními silami a v krátké době. Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů s různorodými konkrétními jevy a procesy a s nároky na představivost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Značná smyslová náročnost. Značná zátěž velkých svalových skupin ve velmi ztížených pracovních podmínkách. Požadováno min. střední vzdělání.
5	Odborné práce konané s ucelenými samostatnými systémy s případným členěním na dílčí subsystémy a s vazbami na další systémy. Zajišťování širšího souboru odborných prací s rámcově stanovenými vstupy a způsobem vykonávání a vymezenými výstupy, které jsou organickou součástí širších procesů (dále jen "odborné specializované práce"). Usměrnování a koordinace jednoduchých odborných prací. Práce v rámci komplexních systémů s vnitřním členěním na ucelené subsystémy s úzkými vazbami na další systémy a s vnitřním členěním i mimo rámec organizace. Psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou rovnoměrně zastoupeny konkrétní a abstraktní jevy a procesy různorodého charakteru. Nároky na aplikační schopnosti a přizpůsobivost různým podmínkám, na logické myšlení a určitou představivost. Vysoká náročnost na identifikaci velmi malých detailů, znaků nebo jiných zrakově důležitých informací a zvýšené nároky na vestibulární aparát. Nadměrné zatížení velkých svalových skupin v extrémních pracovních podmínkách. Jakékoli náročnější práce vykonávané dělnickými zaměstnanci. Požadováno min. střední vzdělání s výučním listem.

2. Technickohospodářští zaměstnanci

1	Výkon pomocných prací podle přesných postupů a pokynů. Požadováno min. střední vzdělání s výučním listem.
---	--

2	<p>Stejnorodé práce s rámcovým zadáním a s přesně vymezenými výstupy, s větší možností volby jiného postupu a s rámcovými návaznostmi na další procesy (dále jen "jednoduché odborné práce"). Práce s celky a sestavami několika jednotlivých prvků (předmětů) s logickým (účelovým) uspořádáním s dílčími vazbami na jiné celky (sestavy). Práce předpokládající jednoduché pracovní vztahy. Dlouhodobé a jednostranné zatížení větších svalových skupin. Mírně zvýšené psychické nároky spojené se samostatným řešením skupiny stejnorodých časově ustálených pracovních operací podle daných postupů.</p> <p>Požadováno min. střední vzdělání s výučním listem.</p>
3 – 4	<p>Různorodé, rámcově vymezené práce se zadáním podle obvyklých postupů, se stanovenými výstupy, postupy a vazbami na další procesy (dále jen "odborné práce"). Práce s ucelenými systémy složenými z mnoha prvků s dílčími vazbami na malý okruh dalších systémů. Koordinace prací v proměnlivých skupinách. Usměrnování jednoduchých rutinních a manipulačních prací a procesů v proměnlivých skupinách, týmech a jiných nestálých organizačních celcích a bez podřízenosti skupiny zaměstnanců spojené s odpovědností za škody, které nelze odstranit vlastními silami a v krátké době.</p> <p>Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů s různorodými konkrétními jevy a procesy a s nároky na představitost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Značná smyslová náročnost. Značná zátěž velkých svalových skupin ve velmi ztížených pracovních podmínkách.</p> <p>Požadováno min. střední vzdělání s maturitní zkouškou.</p>
5	<p>Odborné práce konané s ucelenými samostatnými systémy s případným členěním na dílčí subsystémy a s vazbami na další systémy. Zajišťování širšího souboru odborných prací s rámcově stanovenými vstupy a způsobem vykonávání a vymezenými výstupy, které jsou organickou součástí širších procesů (dále jen "odborné specializované práce"). Usměrnování a koordinace jednoduchých odborných prací. Práce v rámci komplexních systémů s vnitřním členěním na ucelené subsystémy s úzkými vazbami na další systémy a s vnitřním členěním i mimo rámec organizace.</p> <p>Psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou rovnoměrně zastoupeny konkrétní a abstraktní jevy a procesy různorodého charakteru. Nároky na aplikační schopnosti a přizpůsobivost různým podmínkám, na logické myšlení a určitou představitost. Vysoká náročnost na identifikaci velmi malých detailů, znaků nebo jiných zrakově důležitých informací a zvýšené nároky na vestibulární aparát. Nadměrné zatížení velkých svalových skupin v extrémních pracovních podmínkách.</p> <p>Požadováno min. střední vzdělání s maturitní zkouškou.</p>
6 – 7	<p>Odborné specializované práce, ve kterých je předmětem komplexní samostatný systém složený z několika dalších sourodých celků nebo nejsložitější samostatné celky. Koordinace a usměrnování odborných prací. Zajišťování komplexu činností s obecně vymezenými vstupy, rámcově stanovenými výstupy, značnou variantností způsobu řešení a postupů a specifickými vazbami na široký okruh procesů (dále jen "systémové práce"). Předmětem práce je komplexní systém složený ze samostatných různorodých systémů se zásadními určujícími vnitřními a vnějšími vazbami. Koordinace a usměrnování odborných specializovaných prací.</p> <p>Zvýšená psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení soustavy úkolů, kde jsou více zastoupeny abstraktní jevy a procesy, s nároky na poznávání, chápání a interpretaci jevů a procesů. Vysoké nároky na paměť, flexibilitu, schopnosti analýzy, syntézy a obecného srovnávání. Mimořádná zátěž nervové soustavy.</p> <p>Požadováno min. vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu.</p>
8	<p>Systémové práce, jejichž předmětem činnosti jsou dílčí obory činností se širokou působností. Komplex systémových činností s variantními obecnými vstupy, rámcově stanovenými výstupy a předem nespecifikovanými způsoby a postupy</p>

	<p>se širokými vazbami na další procesy (dále jen "systémové specializované práce"), kde jsou předmětem obory činnosti složené ze systémů s rozsáhlými vnějšími a vnitřními vazbami.</p> <p>S výkonem prací je spojena značná psychická námaha vyplývající z velké složitosti kognitivních procesů a vyššího stupně abstraktního myšlení, představivosti, generalizace a z nutnosti rozhodování podle různých kritérií.</p> <p>Požadováno min. vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu.</p>
9	<p>Systémové specializované práce, jejichž předmětem činnosti je soubor oborů nebo obor s rozsáhlou vnitřní strukturou a vnějšími vazbami. Komplexní koordinace a usměrňování systémových prací. Činnosti s nespecifikovanými vstupy, způsoby řešení a velmi rámcově vymezenými výstupy s velmi širokými vazbami na další procesy, tvůrčí rozvojová a koncepční činnost a systémová koordinace (dále jen "tvůrčí systémové práce"). Předmětem je soubor oborů nebo obor s rozsáhlým vnitřním členěním a s četnými vazbami na další obory a s působností a dopadem na široké skupiny obyvatelstva nebo souhrn jinak náročných oborů. Koordinace a usměrňování systémových specializovaných prací.</p> <p>Objevování nových postupů a způsobů a hledání řešení netradičním způsobem. Přenos a aplikace metod a způsobů z jiných odvětví a oblastí. Rozhodování v rámci značně kombinovatelných spíše abstraktních a různorodých jevů a procesů z různých odvětví a oborů.</p> <p>Vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení.</p> <p>Požadováno min. vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu.</p>
10	<p>Tvůrčí systémové práce, kdy předmětem je odvětví jako soubor vzájemně provázaných oborů nebo nejnáročnější obory zásadního významu. Činnosti s nespecifikovanými vstupy, způsobem řešení i výstupy s možnými vazbami na celé spektrum dalších činností, kde jsou předmětem jednotlivé vědní obory a disciplíny a jiné nejširší a nejnáročnější systémy.</p> <p>Velmi vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení ve vysoce abstraktní rovině při značné variabilitě a kombinovatelnosti procesů a jevů a na schopnosti nekonvenčního systémového nazírání v nejširších souvislostech.</p> <p>Požadováno min. vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu.</p>

3. Akademičtí a vědeckovýzkumní zaměstnanci

	Akademičtí pracovníci	Vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci
7	<p>Asistent</p> <p>Požadováno min. vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu.</p>	<p>Vědecký, výzkumný a vývojový pracovník.</p> <p>Požadováno min. vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu.</p>
8	<p>Odborný asistent.</p> <p>Požadováno min. vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu.</p>	<p>Odborný vědecký, výzkumný a vývojový pracovník.</p> <p>Požadováno min. vysokoškolské vzdělání v doktorském studijním programu.</p>
9	<p>Docent.</p> <p>Požadováno min. vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu a jmenování docentem.</p>	<p>Vědecký, výzkumný a vývojový pracovník – docent.</p> <p>Požadováno min. vysokoškolské vzdělání v doktorském studijním programu a jmenování docentem.</p>
10	<p>Profesor.</p>	<p>Vědecký, výzkumný a vývojový pracovník – profesor.</p>

	Požadováno min. vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu a jmenování profesorem.	Požadováno min. vysokoškolské vzdělání v doktorském studijním programu a jmenování profesorem.
--	--	--

Charakteristika práce akademických pracovníků

Obecná charakteristika náplně práce akademického pracovníka

Akademičtí pracovníci bez rozdílu pracovní funkce vykonávají v rámci pracovního poměru tyto rámcově vymezené činnosti:

- a) Výuka a rozvoj studijních programů, zahrnující zejména:
 1. přímou výuku (přednášky, semináře a jiné formy výuky včetně praktické výuky) a její přípravu (zejména formou přípravy nebo výběru studijních materiálů),
 2. účast na rozvoji studijního programu a jeho hodnocení,
 3. poskytování konzultací studentům,
 4. sledování a hodnocení plnění studijních povinností studenty (zejména přípravou, organizací a prováděním zkoušek a jiných forem ověřování výstupů z učení dosahovaných ve studijních programech),
 5. vedení a oponování vysokoškolských kvalifikačních prací a absolventských projektů,
 6. recenzní a oponentní činnost (vyhotovování posudků zejména vědeckých prací, výukových dokumentů a skript, výsledků základního nebo aplikovaného výzkumu apod.),
 7. práce v elektronických systémech JAMU (zejména samostatná práce v informačních systémech, používání školní emailové schránky);
- b) Umělecká nebo jiná tvůrčí činnost zahrnující zejména
 1. tvorba autorských děl, uměleckých výkonů a jejich záznamů,
 2. základní nebo aplikovaný výzkum, případně vývoj,
 3. publikační činnost nebo jiné formy sdělování výsledků výzkumu a vývoje,
 4. aplikaci výsledků výzkumu, vývoje a inovací formou konzultací nebo obdobnými formami,
 5. účast v akademických nebo profesních organizacích v příslušné oblasti,
 6. činnosti směřující k zabezpečení financování výzkumu, vývoje a inovací od třetích osob (zejména vyhledávání grantových možností nebo možností smluvní spolupráce),
 7. umělecké a vědecké výkaznictví vlastních činností a evidence výsledků v k tomu určených databázích,
 8. popularizační a odborně-popularizační činnost;
- c) Účast na samosprávě JAMU, zahrnující zejména:
 1. účast na ustavování, případně také činnosti samosprávných akademických orgánů,
 2. přípravu a provádění správních a s nimi souvisejících odborných úkonů v přijímacím řízení do akreditovaných studijních programů,
 3. výkon funkcí vedoucích zaměstnanců v přímé řídicí působnosti samosprávných akademických orgánů JAMU nebo fakulty, do nichž jsou tito zaměstnanci podle zákona jmenováni (prorektor, proděkan),
 4. účast na poradách, schůzích, komisích a radách dle potřeb kateder, ateliérů, fakult nebo JAMU;
- d) Službu společnosti, zahrnující zejména:
 1. podporu převodu znalostí a technologií,
 2. šíření poznatků příslušného oboru vůči široké veřejnosti.

Rámcová charakteristika náplní práce akademických pracovníků a vědeckých, výzkumných a vývojových pracovníků

(1) **Asistent** se především podílí na výuce zejména prakticky zaměřených předmětů v bakalářských a magisterských studijních programech a na činnosti výzkumu, vývoje a inovací s tím spojené. Jako poradce v oblasti svého odborného zaměření spolupracuje při realizaci uměleckých výstupů studentů.

(2) **Odborný asistent** se především podílí na výuce v bakalářských a magisterských studijních programech (teoretická i praktická výuka). Vede a oponuje kvalifikační práce a absolventské projekty v bakalářském a magisterském studijním programu, ve výjimečných případech jako školitel v doktorských studijních programech. Podílí se na umělecké, odborné, výzkumné a publikační činnosti, a to jako člen týmů nebo samostatně, je řešitelem nebo spoluřešitelem uměleckých, odborných a vědeckých projektů. Připravuje se též ke splnění podmínek pro jmenování docentem.

(3) **Docent** se především podílí na výuce v bakalářských a magisterských studijních programech (přednášky a semináře a výuka profilových oborových předmětů), případně v doktorských studijních programech. V případě garantování předmětů se v potřebném rozsahu podílí na jejich výuce a rozvoji. Vede a oponuje kvalifikační práce a absolventské projekty ve všech typech studijních programů a působí jako školitel v doktorských studijních programech. Podílí se na zabezpečování výzkumu, vývoje a inovací, iniciování a jako řešitel nebo spoluřešitel na vedení uměleckých, výzkumných, případně vývojových nebo inovačních programů nebo projektů. Docent se připravuje ke splnění podmínek pro jmenování profesorem.

(4) **Profesor** se podílí na určování směru vzdělávací, umělecké, výzkumné, vývojové a inovační činnosti v příslušném oboru a v rámci toho též na výuce ve všech typech studijních programů a na zabezpečování umělecké tvorby, výzkumu, vývoje a inovací zejména formováním zaměření této činnosti a iniciováním a vedením zásadních programů a projektů uvedených činností. V případě garantování předmětů se v potřebném rozsahu podílí na jejich výuce a rozvoji.

(5) **Výzkumný pracovník** se podílí na zabezpečování výzkumu, vývoje a inovací zejména iniciováním a vedením výzkumných, případně vývojových nebo inovačních programů nebo projektů; může se podílet na výuce v bakalářských nebo magisterských studijních programech nebo jako školitel v doktorských studijních programech.

(6) **Výzkumný pracovník specialista** vykonává obdobné činnosti jako profesor s tím, že na výuce ve studijních programech se podílí v zásadě v úzké vazbě na činnosti výzkumu, vývoje a inovací nebo jako školitel v doktorském studijním programu.

Akademický pracovník (zejména docent a profesor) se podílí na výuce v cizím jazyce na vlastním pracovišti a zapojuje se také do výuky v zahraničí, a to v rámci krátkodobých stáží na partnerských univerzitách (jednotlivé přednášky) nebo přednáší v rámci výměnných pobytů (program Erasmus apod.) či delších stáží (zejména docent a profesor).

Příplatek za vedení

(1) Příplatek za vedení náleží měsíčně těmto vedoucím zaměstnancům:

- a) prorektorům, děkanům a kvestorovi ve výši stanovené rektorem v rozmezí od 9 000 do 16 000 Kč,
- b) proděkanům a tajemníkovi fakulty ve výši stanovené děkanem v rozmezí od 8 000 do 13 000 Kč,
- c) vedoucím součástí JAMU mimo rektorát – stanovuje rektor ve výši od 4 000 do 10 000 Kč,
- d) ostatním vedoucím zaměstnancům – stanovuje vedoucí součástí a na rektorátu jemu podřízeným vedoucím zaměstnancům rektor nebo kvestor ve výši od 1 500 do 7 000 Kč.

(2) Počet podřízených zaměstnanců nemá vliv na přiznání příplatku za vedení, k počtu těchto zaměstnanců JAMU přihlédne při stanovení výše příplatku. Za metodické vedení příplatek za vedení nenáleží.

(3) Poměrná část příplatku za vedení náleží tomu vedoucímu zaměstnanci, který nastoupí na pracovní místo vedoucího zaměstnance v průběhu měsíce nebo zaměstnanci, který řídící práci vykonával jen část měsíce (ve zbývajícím pobíral zejména náhradu mzdy nebo dávky nemocenského pojištění).

(4) Ze statutu JAMU nebo fakulty, nebo organizačního řádu nefakultních součástí JAMU musí vyplývat postavení vedoucího zaměstnance, rozsah jeho působnosti a odpovědnosti.

Odměny

(1) Odměna za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť závažného pracovního úkolu nebo mimořádně kvalitní splnění pracovního úkolu se poskytuje ve výši odpovídající jeho obtížnosti a dosaženým výsledkům.

(2) Odměna za poskytnutí pomoci při mimořádných událostech se poskytuje ve výši odpovídající poskytnuté pomoci, nejvýše však do výše 100 % nejvyššího mzdového tarifu, ve kterém je zaměstnanec zařazen.

(3) O odměnách podle odstavců 1 a 2 rozhodují u jim podřízených zaměstnanců rektor a kvestor a v mezích svých pravomocí vedoucí součástí.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

(1) JAMU má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Je-li to vhodné, může k plnění svých úkolů nebo k zabezpečení svých potřeb uzavírat s fyzickými osobami také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr⁵⁾ (dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti).

(2) Zaměstnanec v pracovním poměru nemůže na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u JAMU vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny, nebo které by měl konat v pracovní době pracovního poměru.

(3) Při odměňování práce konané na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vychází JAMU z hrubého hodinového výdělku srovnatelných činností zaměstnanců v pracovním poměru s výjimkou výuky, kde JAMU započítává do hodinové odměny dobu přípravy na výuku. O výši hrubých hodinových výdělků informuje součástí kvestor.

⁵⁾ § 74 a násl. zákoníku práce

Obsah

ČÁST PRVNÍ	VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ
Čl. 1	Předmět úpravy
Čl. 2	Zaměstnanec
Čl. 3	Místa obsazovaná jmenováním
ČÁST DRUHÁ	MZDA ZAMĚSTNANCE V PRACOVNÍM POMĚRU
Hlava I	Mzda stanovená vnitřním mzdovým předpisem
Čl. 4	Mzda
Čl. 5	Mzda při kratší pracovní době
Čl. 6	Mzdový tarif
Čl. 7	Zařazení do mzdové třídy
Čl. 8	Kvalifikační předpoklady
Čl. 9	Výjimky z kvalifikačních předpokladů
Čl. 10	Mzda při výkonu jiné práce
Hlava II	Smluvní mzda
Čl. 11	Okruh zaměstnanců
Čl. 12	Podmínky sjednání
Čl. 13	Pohyblivá složka
ČÁST TŘETÍ	PŘÍPLATKY A ODMĚNY
Hlava I	Nárokové příplatky a odměny
Čl. 14	Mzda a náhradní volno za práci přesčas
Čl. 15	Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek
Čl. 16	Mzda a příplatek za noční práci
Čl. 17	Mzda a příplatek za práci v sobotu a v neděli
Čl. 18	Odměna za pracovní pohotovost
Čl. 19	Příplatek pro absolventy doktorského studijního programu
Čl. 20	Příplatek za vedení
Čl. 21	Příplatek garanta studijního programu
Čl. 22	Příplatek školitele
Čl. 23	Zvláštní příplatek
Hlava II	Nenárokové příplatky a odměny
Čl. 24	Osobní příplatek
Čl. 25	Výše osobního příplatku
Čl. 26	Odměny
Hlava III	Společné ustanovení o příplatcích a odměnách
Čl. 27	Souběh příplatků
Čl. 28	Tvůrčí volno
ČÁST ČTVRTÁ	USTANOVENÍ SPOLEČNÁ, PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ
Čl. 29	Pravidelný termín výplaty mzdy
Čl. 30	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
Čl. 31	Přechodné ustanovení
Čl. 32	Zrušovací ustanovení
Čl. 33	Platnost a účinnost

Přehled příloh

1. Mzdové třídy a mzdové tarify
2. Přehled mzdových tříd podle náročnosti práce a kvalifikačních předpokladů
3. Charakteristika práce akademických pracovníků
4. Příplatek za vedení
5. Odměny
6. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr