

# MZDOVÝ ŘÁD VUT

## **Záhlaví**

Schválení AS: 4. 4. 2017  
Platnost: 9. května 2017  
Účinnost: 9. května 2017  
Odpovědnost: Personální a mzdový odbor Rektorátu  
Závaznost: všechny součásti VUT  
Počet stran: 7  
Počet příloh: 5

## **Registrace**

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy registrovalo tento vnitřní předpis 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:

dne 9. května 2017 pod čj. MSMT-11858/21017

---

Mgr. Tomáš Fliegl zastupující Karolínu Gondkovou  
ředitelku odboru vysokých škol

## OBSAH

Článek 1 Rozsah působnosti .....	1
Článek 2 Mzdový tarif .....	1
Článek 3 Kvalifikační požadavky a předpoklady .....	1
Článek 4 Zařazení zaměstnance do mzdové třídy a stupně .....	1
Článek 5 Individuální smluvní mzda .....	2
Článek 6 Osobní ohodnocení.....	3
Článek 7 Odměny .....	3
Článek 8 Příplatek za vedení a výkon funkce.....	4
Článek 9 Příplatek za zastupování .....	4
Článek 10 Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas .....	4
Článek 11 Mzda za práci v sobotu nebo v neděli a nebo práci noční.....	5
Článek 12 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí .....	5
Článek 13 Příplatek za práci ve směnách .....	5
Článek 14 Příplatek za dělenou směnu .....	5
Článek 15 Náhrada mzdy na tvůrčí dovolené.....	5
Článek 16 Splatnost a výplata mzdy .....	6
Článek 17 Společná a přechodná ustanovení.....	6
Článek 18 Zrušovací ustanovení .....	6
Článek 19 Závěrečná ustanovení.....	6

## **Článek 1**

### **Rozsah působnosti**

1. Mzdový řád Vysokého učení technického v Brně (dále jen „VUT“) se vydává na základě ustanovení § 17 odst. 1) písm. c) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákoník práce“).
2. Tento Mzdový řád upravuje poskytování mzdy zaměstnanců, kteří jsou odměňováni mzdou za práci v pracovním poměru k VUT (dále jen „zaměstnavatel“).
3. Kolektivní smlouvou mohou být sjednána mzdová práva zaměstnanců výhodněji, než jak vyplývají z tohoto Mzdového řádu.

## **Článek 2**

### **Mzdový tarif**

1. Na VUT se uplatňuje systém měsíčních mzdových tarifů. Délka stanovené týdenní pracovní doby je vymezena zákoníkem práce a kolektivní smlouvou. Ostatním zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou<sup>1)</sup> lze stanovit odměňování hodinovou mzdou.
2. Zaměstnancům, kteří mají sjednanu kratší pracovní dobu, a zaměstnancům, kteří neodpracovali v měsíci stanovený fond pracovní doby, náleží mzdové tarify ve výši odpovídající odpracované době.
3. Akademickým, vědeckým a výzkumným pracovníkům náleží mzdový tarif mzdové třídy, do které jsou zařazeni. Mzdové tarify akademických, vědeckých a výzkumných pracovníků jsou stanoveny v příloze č. 1.
4. Ostatním zaměstnancům náleží mzdový tarif stanovený pro mzdovou třídu v příloze č. 2, do které jsou zařazeni, a mzdový stupeň v závislosti na délce praxe započtené zaměstnavatelem podle čl. 4.
5. Mzdový tarif ve vyšším mzdovém stupni přísluší zaměstnanci od prvního dne měsíce, v němž dosáhl stanovené doby započitatelné praxe.

## **Článek 3**

### **Kvalifikační požadavky a předpoklady**

1. Kvalifikační požadavky potřebné pro výkon prací zařazených do jednotlivých mzdových tříd jsou uvedeny v příloze č. 3.
2. O tom, zda obor nebo zaměření dosaženého stupně vzdělání vyhovuje výkonu sjednaných prací, rozhoduje zaměstnavatel.
3. Kvalifikačními předpoklady se rozumí zvláštními předpisy stanovené skutečnosti, které musí zaměstnanec splňovat, aby mohl vykonávat druh práce, na který byl přijat.

## **Článek 4**

### **Zařazení zaměstnance do mzdové třídy a stupně**

1. Zaměstnanec je na základě druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a plnění kvalifikačních požadavků zařazen do mzdové třídy podle charakteristiky mzdových tříd uvedených v příloze č. 3

---

<sup>1)</sup> § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce

- (dále jen „charakteristika“). K ojediněle nebo výjimečně prováděným činnostem se při zařazování nepřihlíží.
2. Předpokladem pro zařazení zaměstnance je stručný a výstižný popis prací, které zaměstnanec bude na pracovišti vykonávat, zpracovaný příslušným vedoucím zaměstnancem. Popisy prací není třeba zpracovat u akademických pracovníků a vědeckých a výzkumných pracovníků. Jejich pracovní náplň je uvedena v příloze č. 4.
  3. Zaměstnavatel k dosažení vyššího než potřebného stupně vzdělání nepřihlíží.
  4. Nestanoví-li zvláštní předpis jinak, může zaměstnavatel výjimečně zařadit zaměstnance do mzdové třídy, pro kterou nesplňuje kvalifikační požadavky a předpoklady. Přitom zaměstnavatel přihlíží k získané praxi zaměstnance v příslušném oboru a jeho schopnosti k výkonu požadovaných prací.
  5. Výjimečné zařazení je prováděno na dobu určitou. Opakovat výjimečné zařazení lze u zaměstnanců mladších 45 let v případech, kdy zahájí studium pro zvýšení kvalifikace na požadovaný stupeň. U zaměstnanců starších 45 let lze provést výjimečné zařazení na dobu neurčitou, pokud dlouhodobou činností v příslušném oboru prokázali schopnost k výkonu požadovaných prací.
  6. Výjimečné zařazení nelze provést v kategorii akademických pracovníků zařazovaných do mzdové třídy A1 až A5.
  7. Do doby rozhodné pro zařazení ostatního zaměstnance do mzdového stupně (dále jen „započitatelná praxe“) příslušné mzdové třídy započte zaměstnavatel dobu
    - a) praxe v oboru požadované práce dosaženou po ukončení stupně vzdělání stanoveného v příloze č. 3,
    - b) praxe v oboru požadované práce dosaženou před ukončením stupně vzdělání stanoveného v příloze č. 3 v rozsahu čtyř pětín,
    - c) jiné praxe v závislosti na míře jejího využití pro úspěšný výkon požadované práce, nejvýše však v rozsahu dvou třetin,
    - d) mateřské a rodičovské dovolené nebo trvalé péče o dítě nebo děti v rozsahu odpovídajícím délce mateřské nebo rodičovské dovolené platné v době této péče podle zvláštního předpisu.
  8. Praxí v oboru požadované práce se pro účely tohoto řádu rozumí výkon práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce.

## **Článek 5**

### **Individuální smluvní mzda**

1. Individuální smluvní mzda (dále jen „smluvní mzda“) je sjednávána se zahraničními odborníky působícími na pracovištích VUT, s vynikajícími odborníky z praxe, případně v dalších odůvodněných případech, zejména tehdy pokud by tarifní mzda představovala méně než 30 % z očekávané nebo dosahované celkové mzdy. Smluvní mzda se sjednává s vedoucími zaměstnanci, kteří vykonávají působnost orgánu VUT nebo fakulty. Při sjednávání smluvní mzdy se nepostupuje podle článků 2 až 4.
2. Zaměstnanci, se kterým byla sjednána smluvní mzda, nenáleží příplatky s výjimkou:
  - a) mzdy, náhradního volna nebo náhrady mzdy za svátek,
  - b) mzdy a příplatku nebo náhradního volna za práci přesčas,
  - c) mzdy a příplatku za práci v sobotu a v neděli,
  - d) mzdy a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, zdraví škodlivých pracovních podmínkách a za práci v noci,
  - e) odměny za pracovní pohotovost.

3. Zaměstnavatel může zaměstnanci, s kterým byla sjednána smluvní mzda, poskytnout odměnu.
4. Sjednání smluvní mzdy musí obsahovat stanovení podmínek pro její poskytování, tj. např.:
  - a) výplata určené části smluvní mzdy (v rozmezí 20 až 50%) může záviset na plnění jmenovitých ukazatelů zejména řešení stanoveného úkolu ve vymezeném čase, dosažení předpokládaného hospodářského výsledku,
  - b) pravidelné hodnocení plnění těchto ukazatelů (obvykle jednou za tři měsíce),
  - c) krácení smluvní mzdy, podmínky a rozsah krácení,
  - d) způsoby ukončení smlouvy o individuální smluvní mzdě.
5. Podmínky sjednání smluvní mzdy musí být předem konzultovány s rektorem, nebo děkanem, nebo ředitelem vysokoškolského ústavu.

## **Článek 6**

### **Osobní ohodnocení**

1. Zaměstnanci může zaměstnavatel poskytovat osobní ohodnocení. O výši osobního ohodnocení rozhoduje vedoucí zaměstnanec.
2. Osobní ohodnocení lze poskytnout zejména:
  - a) za velmi dobré pracovní výsledky,
  - b) za spolehlivou pracovní výkonnost,
  - c) za kvalitní plnění povinností, které pro zaměstnance vyplývají z jeho pracovní náplně, či pracovního řádu zaměstnavatele,
  - d) k diferencovanému ocenění rozdílné složitosti a náročnosti práce,
  - e) na základě ocenění rozsahu a upotřebitelnosti znalostí a dovedností zaměstnance.
3. Osobní ohodnocení je možné přiznat jen na dobu určitou, nejdéle na období jednoho roku. V průběhu tohoto období může zaměstnavatel ohodnocení zvýšit, snížit nebo odebrat, pokud se změnilы důvody, které vedly k jeho přiznání. Zaměstnanec s touto změnou musí být předem seznámen.
4. V odůvodněných případech (např. soustavně méně závažné nebo závažné porušení plnění povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, neuspokojivé pracovní výsledky, dlouhodobý studijní pobyt, apod.) může být osobní ohodnocení kdykoli sníženo nebo odejmuto zcela, a to na návrh přímého nadřízeného zaměstnance rozhodnutím rektora nebo děkana, nebo jím písemně pověřeného vedoucího zaměstnance.
5. V případě finanční nedostatečnosti některé součásti VUT je rektor oprávněn uložit vedoucímu zaměstnanci této součásti osobní ohodnocení všem zaměstnancům dané součásti ve stejném poměru snížit, pozastavit nebo zcela odebrat. Zaměstnanec s touto změnou musí být předem seznámen.

## **Článek 7**

### **Odměny**

1. Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu:
  - a) za mimořádný pracovní výkon, za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu nebo za významný přínos pro zaměstnavatele,
  - b) odměny na základě hodnocení výkonu, kvality a spolehlivosti pracovního výkonu zaměstnance za stanovené období, zpravidla jednou za čtvrt roku. Hodnocení zaměstnance za stanovené období provádí jemu příslušný nadřízený vedoucí zaměstnanec,

- c) odměny za aktivní podíl na plnění stanovených cílů pracoviště jsou přiznávány zpravidla jednou za půl roku,
  - d) odměny za podíl na dosažení kladného výsledku hospodaření součásti nebo VUT může udělit rektor, děkan nebo vedoucí součásti, obvykle jednou za rok zpravidla po schválení výroční zprávy o hospodaření,
  - e) na základě ocenění jeho pracovních výsledků při dovršení padesáti let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod,
  - f) 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 majetek, zdraví nebo život.
2. Výše ani četnost odměn přiznávaných v kalendářním roce není omezena. Důvod přiznání odměny musí být uveden v návrhu.
  3. O přiznání odměny rozhoduje vedoucí zaměstnanec. Odměnu nemůže navrhnout ani přiznat zaměstnanec sám sobě.

### **Článek 8**

#### **Příplatek za vedení a výkon funkce**

1. Příplatek za vedení přísluší vedoucímu zaměstnanci<sup>2)</sup> podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce.
2. Příplatek za výkon funkce náleží prorektorovi, proděkanovi, předsedovi akademického senátu, členu akademického senátu a garantovi studijního programu.
3. Výše příplatků a podmínky pro jejich poskytování jsou uvedeny v příloze č. 5.

### **Článek 9**

#### **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 ve výši určené zaměstnavatelem v rámci rozpětí příplatku za vedení, stanoveného pro zastupovaného vedoucího zaměstnance. Přísluší-li vedoucímu zaměstnanci příplatek za zastupování podle předchozí věty, jeho příplatek za vedení mu po dobu zastupování nepřisluší.
2. Vedoucí zaměstnanci stanoví okruh zaměstnanců, kteří je v případě potřeby zastupují. Tuto činnost jim promítnou do pracovní smlouvy (popisů práce), zohlední ji při sjednávání smluvní mzdy podle čl. 5 nebo při přiznání složky mzdy podle čl. 6. Nárok na příplatek za zastupování jim nevzniká.

### **Článek 10**

#### **Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas**

- 1) Za dobu práce přesčas<sup>3)</sup>, přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 %

---

<sup>2)</sup> § 11 zákoníku práce.

<sup>3)</sup> § 93 zákoníku práce.

průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodí na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

#### **Článek 11**

##### **Mzda za práci v sobotu nebo v neděli a nebo práci noční**

1. Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v sobotu nebo v neděli a nebo zaměstnavatelem předepsanou práci noční dosažená mzda a příplatek ve výši 8,00 Kč, nejméně však ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku.

#### **Článek 12**

##### **Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

1. Zaměstnanci, který pracuje ve ztíženém pracovním prostředí, přísluší mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen „dosažená mzda“) a příplatek, který za hodinu práce v tomto prostředí činí 8,00 Kč. Dosaženou mzdou se rozumí mzda, která zaměstnanci přísluší za běžný výkon práce, tj. jako ve všední den v rámci rozvrhu pracovních směn. Zaměstnavatel vždy k 1. září ověří podmínky ztíženého pracovního prostředí a rozhodne o výplatě příplatku pro následující období, nejdéle však na dobu jednoho roku.

#### **Článek 13**

##### **Příplatek za práci ve směnách**

1. Zaměstnanci, kterému zaměstnavatel v rámci dvousměnného, třisměnného nebo nepřetržitého provozu rozvrhl pracovní dobu tak, že střídavě vykonává práci v ranní, odpolední nebo noční směně, se poskytuje příplatek ve výši 100 Kč až 500 Kč měsíčně. Při přiznání konkrétní výše příplatku v rámci stanoveného rozpětí přihlédne zaměstnavatel k podmínkám výkonu práce (pracovní prostředí, délka směn apod.).

#### **Článek 14**

##### **Příplatek za dělenou směnu**

1. Zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených na dvě nebo více částí, se poskytuje příplatek ve výši 20 Kč za každou takto rozdělenou směnu. Rozdělenou směnou se pro účely poskytnutí příplatku rozumí směna, ve které souvislé přerušování práce nebo jejich souhrn činí alespoň dvě hodiny.

#### **Článek 15**

##### **Náhrada mzdy na tvůrčí dovolené**

1. Akademickému pracovníkovi náleží po dobu tvůrčího volna<sup>4)</sup> mzda ve výši mzdového tarifu. Má-li zaměstnanec sjednanou individuální smluvní mzdu, přerušuje se při nástupu na tvůrčí dovolenou dohoda o smluvní mzdě a zaměstnanec je po dobu trvání tvůrčí dovolené zařazen do příslušné tarifní třídy a stupně.
2. Vedle mzdového tarifu může zaměstnavatel poskytnout odměny podle čl. 7.

---

<sup>4)</sup> § 76 zákona o vysokých školách.



## **Článek 16**

### **Splatnost a výplata mzdy**

1. Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo na některou její složku.
2. Výplatní termíny pro příslušný kalendářní rok sjedná zaměstnavatel v kolektivní smlouvě.
3. Záloha na mzdu se nevyplácí.
4. Zaměstnavatel
  - a) zaměstnanci před nastoupením dovolené vyplatí mzdu splatnou během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené, pokud se se zaměstnancem nedohodou jinak. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mzdy, poskytne přiměřenou zálohu na mzdu a zbývající část mzdy mu vyplatí nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dovolené,
  - b) při skončení pracovního poměru vyplatí zaměstnanci na jeho žádost mzdu splatnou za měsíční období v den skončení pracovního poměru. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mzdy, poskytne mu přiměřenou zálohu a zbývající část mu vyplatí nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dni skončení pracovního poměru.

## **Článek 17**

### **Společná a přechodná ustanovení**

1. Bližší úpravu zjišťování průměrného výdělku stanoví kolektivní smlouva.
2. Nároky vzniklé přede dnem účinnosti tohoto řádu se posuzují podle dosavadních předpisů.

## **Článek 18**

### **Zrušovací ustanovení**

1. Zrušuje se Mzdový předpis Vysokého učení technického v Brně registrovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dne 9. června 2009 pod čj. 1 020/2009-30, ve znění pozdějších změn.

## **Článek 19**

### **Závěrečná ustanovení**

1. Tento Mzdový řád Vysokého učení technického v Brně byl projednán s Koordinační odborovou radou dne 27. března 2017.
2. Tento Mzdový řád Vysokého učení technického v Brně byl schválen podle § 9 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona o vysokých školách Akademickým senátem Vysokého učení technického v Brně dne 4. dubna 2017.
3. Tento Mzdový řád nabývá platnosti dnem registrace podle § 36 odst. 4 zákona Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.
4. Tento Mzdový řád nabývá účinnosti dnem platnosti.
5. Součástí Mzdového řádu jsou tyto přílohy:
  - a) Příloha č. 1 – Mzdové tarify – akademičtí, vědeckí a výzkumní pracovníci
  - b) Příloha č. 2 – Mzdové tarify a Hodinové mzdové tarify – ostatní zaměstnanci
  - c) Příloha č. 3 – Charakteristiky mzdových tříd a kvalifikační požadavky

- d) Příloha č. 4 – Charakteristiky náplní práce akademických, vědeckých a výzkumných pracovníků
- e) Příloha č. 5 – Příplatek za vedení a výkon funkce

Doc. Dr. Ing. Petr Hanáček  
předseda AS VUT

Prof. RNDr. Ing. Petr Štěpánek, CSc.  
rektor