

ÚPLNÉ ZNĚNÍ MZDOVÉHO ŘÁDU 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

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy registrovalo změny tohoto vnitřního předpisu 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 15. června 2018.

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 dobou¹⁾ 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

¹⁾ § 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. soustavné 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 zaměstnanci²⁾ 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 nepřísluší.
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 přesčas³⁾, přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 %

²⁾ § 11 zákoníku práce.

³⁾ § 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 volna⁴⁾ 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.

⁴⁾ § 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

Změny Mzdového řádu Vysokého učení technického v Brně byly schváleny podle § 9 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, Akademickým senátem Vysokého učení technického v Brně dne 22. května 2018.

Změny Mzdového řádu Vysokého učení technického v Brně nabývají platnosti podle § 36 odst. 4 zákona o vysokých školách dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

Změny Mzdového řádu předpisu Vysokého učení technického v Brně nabývají účinnosti prvním kalendářním dnem měsíce následujícího po dni, kdy byl předpis registrován Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

Doc. Dr. Ing. Petr Hanáček, v. r.
předseda AS VUT

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

Mzdové tarify akademických, vědeckých a výzkumných pracovníků

Mzdová třída		A1	A2	A3		A4	A5
pracovní zařazení	akademický pracovník	lektor	asistent	odborný asistent		docent	profesor
				A3a	A3b		
				v přípravě	ukončení vědecké výchovy (§ 47 zákona)		
	akademický pracovník vědy a výzkumu	-	-	v přípravě	ukončení vědecké výchovy (§ 47 zákona)	docent	profesor
	vědecký a výzkumný pracovník	-	práce prováděné pod vedením řešitele	práce prováděné na úrovni řešitele dílčích úkolů	samostatné vědecké práce	vedení řešitelského týmu	vedení kolektivu u zvláště obtížných vědecko-výzkumných prací
	Tarif	19 400	19 400	22 600	24 500	28 400	33 600

Mzdové tarify ostatní zaměstnanci

MZDOVÉ TARIFY												
Počet let z a p . p r a x e	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12
do 3 let	9 700	10 300	10 900	11 800	12 400	13 100	13 800	14 700	15 900	17 500	19 200	21 000
do 15 let	10 400	10 900	11 400	12 200	13 200	14 100	15 200	16 300	17 900	20 200	22 700	25 900
nad 15 let	11 400	11 700	12 200	13 200	14 400	15 800	17 100	18 600	21 200	24 500	28 400	33 600

Hodinové mzdové tarify – ostatní zaměstnanci

mzdová třída		T1		T2		T3		T4		T5		T6		T7	
týdenní pracovní doba (v hodinách)		37,5	38,75	37,5	38,75	37,5	38,75	37,5	38,75	37,5	38,75	37,5	38,75	37,5	38,75
mzdový stupeň	počet let započítatelné praxe	hodinové mzdové tarify (v Kč)													
1	do 3 let	60	58	63	61	67	65	72	70	76	74	80	77	85	82
2	do 15 let	63	61	67	64	70	68	75	72	81	78	86	84	93	90
3	nad 15 let	70	67	71	69	75	72	80	78	88	85	97	93	105	101

Charakteristiky mzdových tříd a kvalifikační požadavky

1. Mzdová třída

Výkon pomocných prací podle přesných postupů a pokynů, s běžnou fyzickou a malou smyslovou zátěží a bez vazeb na další činnosti (například manipulace s jednotlivými předměty menší hmotnosti a velikosti).

2. Mzdová třída

Výkon přípravných nebo pomocných prací s menšími návaznostmi na další činnosti procesu nebo celku, zpravidla s malou hmotnou odpovědností a běžnou smyslovou zátěží, popřípadě zvýšenou fyzickou námahou nebo rizikem pracovního úrazu (například jednoduché operace nebo soubor operací s jednotlivými částmi strojů, zařízení nebo objektů, měřidly, mechanizovanými nástroji). Výkon jednoduchých pravidelně opakovaných administrativních, administrativně technických nebo provozně manipulačních prací.

3. Mzdová třída

Výkon ucelených rutinních obslužných prací podle daných postupů a provozních režimů spojených s určitou hmotnou odpovědností, smyslovou zátěží, rizikem pracovního úrazu nebo vysokou fyzickou námahou a s určitými dalšími provozními návaznostmi, výkon opakovaných kontrolovatelných administrativních, hospodářsko-správních, ekonomických nebo provozně technických prací podle podrobných pokynů nebo stanovených postupů.

4. Mzdová třída

Výkon rutinních odborných kontrolovatelných prací s dalšími případnými úzkými návaznostmi na další procesy, prováděných podle rámcových pokynů a spojených zpravidla s vyšší hmotnou odpovědností, zvýšenou smyslovou zátěží a odpovědností za zdraví a bezpečnost druhých osob (například práce s jednoúčelovými konvenčními zařízeními pracujícími se vzájemnými technologickými nebo provozními vazbami). Výkon odborných administrativních nebo částečně opakovaných různorodých hospodářsko-správních, ekonomických nebo provozně technických prací. Řízení a organizace jednotlivých snadno ovladatelných technologických, provozních a jiných procesů a zařízení podle přesných postupů se zvýšenými nároky na přesnost a spolehlivost se zvýšenou odpovědností za bezpečnou práci a zdraví a bezpečnost druhých osob, zvýšenou smyslovou zátěží a hmotnou odpovědností. Výkon jednoduchých individuálních řemeslných prací.

5. Mzdová třída

Výkon rutinních různorodých odborných prací s případnou vysokou hmotnou odpovědností, odpovědností za zdraví a bezpečnost druhých osob nebo smyslovou zátěží s pevně stanovenými přesnými a četnými návaznostmi na další procesy a děje. Řízení, organizace nebo operativní zajišťování chodu dílčích úseků provozních procesů nebo složitých zařízení s malými možnostmi volby postupu, spojené zpravidla s vysokou smyslovou zátěží a odpovědností za zdraví a životy dalších osob. Samostatný výkon individuálních řemeslných prací.

6. Mzdová třída

Výkon ucelených odborných prací nebo zajišťování méně složitých agend, které jsou důležitou součástí širších procesů a jevů, a to podle obecných postupů spojených s případnou velmi vysokou hmotnou odpovědností nebo odpovědností za obtížně odstranitelné škody většího rozsahu a vysokou smyslovou (neuropsychickou) zátěží. Řízení organizace nebo operativní zajišťování chodu velmi složitých zařízení a jednoduchých procesů s možností volby postupu, spojené se značnou neuropsychickou zátěží, odpovědností za zdraví a životy širšího okruhu dalších osob. Výkon individuálních řemeslných prací se značným podílem tvůrčí invence nebo individuálních řemeslně vysoce odborných prací.

7. Mzdová třída

Výkon složitých odborných prací nebo samostatné zajišťování odborných agend anebo výkon jednoduchých dílčích koncepčních metodických prací s vysokou odpovědností za velmi obtížně odstranitelné rozsáhlé škody, se značnou provázaností komplikovaných vazeb na další procesy a s vysokou neuropsychickou zátěží a rozsáhlými možnostmi volby postupu v rámci celého úseku nebo oboru činnosti. Řízení, organizace nebo operativní zajišťování chodu souborů složitých zařízení a provozních procesů podle obecných postupů, zpravidla spojené s určitou duševní námahou, velmi vysokou neuropsychickou zátěží vyplývající z vysoké intenzity probíhajících jevů, stresových situací a podobně, s odpovědností za škody vzniklé činností řízeného úseku. Výkon individuálních tvůrčích mistrovských řemeslných prací.

8. Mzdová třída

Výkon specializovaných odborných prací, samostatné zabezpečování složitých úkolů a agend nebo výkon koncepčních, metodických a dílčích tvůrčích činností, které jsou stěžejní součástí samostatně působících systémů, s určitými vazbami a souvislostmi přesahujícími rámec daného oboru, spojené se zvýšenou duševní námahou. Řízení, organizace a koordinace složitých procesů nebo rozsáhlého souboru velmi složitých zařízení spojené s určovaním nových postupů v rámci systému, s odpovědností za rozsáhlé obtížně odstranitelné škody vzniklé činností řízeného úseku nebo obecným ohrožením zdraví a života.

9. Mzdová třída

1. a 2. Mzdová třída akademických pracovníků

Výkon systémových prací spojených s komplexním zabezpečováním nejsložitějších úseků a agend, složitých koncepčních a metodických prací a tvůrčích činností, spojených zpravidla s odpovědností za neodstranitelné škody, s vysokou duševní námahou vyplývající z potřeby práce na značném stupni zobecnění, s širokými vazbami nad rámec oboru činnosti, prováděné zpravidla předem blíže nespecifikovaným způsobem. Řízení, organizace a koordinace velmi složitých procesů a systémů, včetně volby a optimalizace postupů a způsobů řešení, spojené zpravidla s všestranně velmi obtížnými podmínkami.

10. Mzdová třída

3. Mzdová třída akademických pracovníků a vědeckých a výzkumných pracovníků

Výkon nejsložitějších specializovaných koncepčních systémových prací a náročných tvůrčích prací s rozsáhlými komplikovanými vazbami mezi různými obory činnosti, případně vědními disciplínami, prováděné blíže neurčeným způsobem s předem nespecifikovanými výstupy s vysokou mírou pravděpodobnosti vzniku neodstranitelných škod, obecného ohrožení života a zdraví osob, s požadavkem vysokého stupně zobecnění. Řízení a koordinace nosných částí komplexu složitých systémů s rozsáhlými vnitřními i vnějšími vazbami.

11. Mzdová třída

4. Mzdová třída akademických pracovníků a vědeckých a výzkumných pracovníků

Tvůrčí řešení úkolů neobvyklým (originálním) způsobem, s obecně stanovenými výstupy s vysokou mírou odpovědnosti za škody s nejširšími společenskými důsledky, spojené s velmi vysokou duševní námahou vyplývající z potřeby trvale vysokého stupně zobecnění jevů, značného množství variant řešení, s nároky na mimořádné schopnosti zejména tvůrčí, komunikační a podobně. Řízení a koordinace komplexů velmi složitých systémů, s odpovědností za škody odstranitelné za úsilí nejširšího kolektivu specializovaných odborníků za delší období nebo za neodstranitelné škody, se značnými nároky na schopnost řešit v nejobtížnějších podmínkách složité a konfliktní situace spojené zpravidla s obecným ohrožením nejširší skupiny osob.

12. Mzdová třída

5. Mzdová třída akademických pracovníků a vědeckých a výzkumných pracovníků

Tvůrčí řešení nejsložitějších úkolů principiálně novým způsobem s nespecifikovanými výstupy, širokého společenského nebo mezinárodního dosahu, s hlubokými interdisciplinárními návaznostmi, ovlivňující zásadním způsobem další rozvoj příslušných celospolečenských nebo vědních oborů s předpokladem vysokého stupně abstraktního myšlení. Řízení, organizace a koordinace nejsložitějších systémů s velmi vysokým počtem možných

způsobů řešení, s odpovědností za neodstranitelné hmotné a morální škody, které mohou vzniknout činností přímo řízených i navazujících systémů.

Kvalifikační požadavky:

1. Akademičtí pracovníci a pracovníci vědeckí a výzkumní

mzdová tříd a	akademičtí pracovníci	pracovníci vědeckí a výzkumní
	požadované vzdělání a další kvalifikace	požadované vzdělání a další kvalifikace
A 1	vysokoškolské ⁵⁾	vysokoškolské
A 2	vysokoškolské	vysokoškolské
A 3a	vysokoškolské	vysokoškolské
A 3b	vysokoškolské a vědecká hodnost CSc., DrSc., Dr., Ph.D. ⁶⁾	vysokoškolské a vědecká hodnost CSc., DrSc., Dr., Ph.D.
A 4	vysokoškolské a jmenování docentem	vysokoškolské a jmenování docentem
A 5	vysokoškolské a jmenování profesorem	vysokoškolské a jmenování profesorem

⁵⁾ Vysokoškolským vzděláním se rozumí vzdělání získané způsobem stanoveným zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách).

⁶⁾ Absolvování postgraduálního studia podle § 22 zákona č. 172/1990 Sb., o vysokých školách nebo absolvování doktorského studijního programu podle § 47 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách) nebo získání hodnosti kandidát nebo doktor věd (CSc., DrSc.) podle dřívějších předpisů.

2. Ostatní zaměstnanci

mzdová třída	požadované vzdělání
T 1	základní (zaškolení) ⁷
T 2	střední odborné
T 3	střední odborné
T 4	úplné střední
T 5	úplné střední
T 6	úplné střední
T 7	úplné střední
T 8	vyšší odborné vzdělání
T 9	vysokoškolské – bakalářský studijní program ⁸
T 10	vysokoškolské – magisterský studijní program ⁹
T 11	vysokoškolské – magisterský studijní program
T 12	vysokoškolské – magisterský studijní program

⁷⁾ Základním, středním odborným, úplným středním a vyšším odborným vzděláním se rozumí vzdělání získané způsobem stanoveným zvláštním zákonem (zákon č. 29/1998 Sb., o soustavě základních škol, středních škol a vyšších odborných škol, ve znění pozdějších předpisů).

⁸⁾ Vysokoškolským vzděláním – bakalářským studijním programem – se rozumí studium ukončené vykonáním státní závěrečné zkoušky podle § 19 a § 21 odst. 1 zákona č. 172/1990 Sb., o vysokých školách nebo podle § 45 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách).

⁹⁾ Vysokoškolským vzděláním – magisterským studijním programem – se rozumí studium ukončené vykonáním státní závěrečné zkoušky podle § 19 zákona č. 172/1990 Sb., o vysokých školách nebo podle § 46 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách) nebo způsobem předepsaným pro ukončení vysokoškolského studia dříve platnými předpisy.

Charakteristiky náplní práce akademických, vědeckých a výzkumných pracovníků

1. Mzdová třída A1 - lektor

- 1.01. Příprava, organizace a vedení cvičení včetně laboratorních a výcvikových soustředění v oborech, pro které byli ustanoveni, např. tělesné výchovy, jazyků, uměleckých předmětů, sledování jejich úrovně a z toho vyplývající průběžná kontrola studia.
- 1.02. Vykonávání některých funkcí výchovně vzdělávacího, odborného a organizačního charakteru (např. tajemníka ústavu, vedoucího laboratoře apod.).
- 1.03. Dokumentační zpracování odborné a vědecké literatury a příp. vedení ústavní knihovny.
- 1.04. Plnění, se souhlasem děkana a podle pokynů vedoucího ústavu, některých povinností odborných asistentů.

1. Mzdová třída A2 – asistent

- 1.05. Výchovně vzdělávací činnost zaměřená na vykonávání přípravných prací pro výuku v seminářích, cvičeních a laboratorních cvičeních.
- 1.06. Provádění přípravných prací pro výuku realizovanou docenty a profesory.
- 1.07. Zajišťování, pod dohledem profesora nebo docenta, cvičení nebo jiných prací, které patří k povinnostem odborných asistentů.
- 1.08. Spolupráce na řešení výzkumných a vědeckých úkolů, na publikační činnosti, dokumentační zpracování odborné a vědecké literatury.

2. Mzdová třída A3 – odborný asistent

- 2.01. Komplexní příprava, organizace a vedení cvičení, seminářů a výcvikových soustředění včetně průběžné kontroly studia, poskytování konzultací a udělování zápočtů.
- 2.02. Plnění, z pověření děkana a po projednání v příslušné vědecké radě, po určitou dobu některých povinností docentů a profesorů včetně přednášení, vedení seminářích, diplomových a bakalářských prací a vypracovávání oponentských posudků k těmto pracím.
- 2.03. Trvalý výkon činností, které zvyšují a doplňují odbornou kvalifikaci.
- 2.04. Vykonávání přípravných prací pro výukovou činnost profesorů a docentů a účast na této činnosti podle pokynů vedoucího ústavu (nadřízeného pracovníka).
- 2.05. Spolupráce, příp. samostatné řešení vědecko – výzkumných úkolů, publikační činnost.
- 2.06. Členství v komisích pro přijímací zkoušky, případně pro státní zkoušky.

3. Mzdová třída A4 – docent

- 3.01. Tvůrčí řešení vědeckých, výzkumných a vývojových úkolů nebo tvůrčí aplikace výsledků základního výzkumu, tvůrčí činnost v oblasti umění spolu s komplexním rozvíjením poznávacích a tvořivých schopností studentů a absolventů vysoké školy prostřednictvím jejich účasti na výzkumu, expertizní a posuzovatelská činnost, aplikovaný a základní výzkum, vedení a oponování seminářích, diplomových a vědeckých prací.
- 3.02. Vedení předmětů, přednášení a zajišťování seminářů pro všechny druhy realizovaných studijních programů.
- 3.03. Vytváření podmínek pro interdisciplinární formy práce a podmínek pro rozvoj příslušného vědního případně uměleckého oboru.

- 3.04. Vedení vědecko - výzkumných týmů.
- 3.05. Publikování dosažených výsledků ve vědecké a výzkumné činnosti a tvorba učebních textů.
- 3.06. Odborné vedení asistentů a odborných asistentů.
- 3.07. Členství v komisích pro státní zkoušky a doktorské zkoušky.

4. Mzdová třída A5 – profesor

- 4.01. Tvůrčí specializované a systémové práce zahrnující sledování rozhodujících trendů vývoje vědy a výzkumu a umění, tvůrčí aplikace výsledků vědecké a výzkumné činnosti do výuky studentů a absolventů vysokých škol a do výchovy mladých vědeckých a uměleckých pracovníků.
- 4.02. Publikování dosažených výsledků ve vědecké a výzkumné činnosti a tvorba učebních textů.
- 4.03. Vedení předmětů, přednášení a zajišťování seminářů pro všechny druhy realizovaných studijních programů.
- 4.04. Práce v komisích pro habilitační a profesorská řízení a zpracovávání oponentských posudků.
- 4.05. Členství v komisích pro státní zkoušky a doktorské zkoušky.
- 4.06. Vytváření podmínek pro interdisciplinární formy práce a podmínek pro rozvoj příslušného vědního případně uměleckého oboru.
- 4.07. Vedení vědecko – výzkumných týmů.

VĚDECKOVÝZKUMNÉ PRÁCE

1. Mzdová třída A2

- 1.01. Podílí se na zabezpečování činností výzkumu, vývoje a inovací; může se též podílet na přenosu jejich výsledků do výuky v bakalářských nebo magisterských studijních programech.
- 1.02. Spolupracuje s vědeckými a výzkumnými pracovníky na jimi řešených úkolech. Samostatně řeší zadané dílčí výzkumné a vývojové úkoly.

2. Mzdová třída A3

- 2.01. Samostatné řešení závažných a složitých výzkumných a vývojových úkolů nebo samostatné provádění náročných a obtížných výzkumných a vývojových prací při řešení a realizaci úkolů rozvoje vědy a techniky.
- 2.02. Komplexní řešení výzkumných a vývojových úkolů s definovanými vstupy a rámcově určenými výstupy ve stanoveném čase a s vazbami na příbuzné vědní obory.

3. Mzdová třída A4

- 3.01. Tvůrčí řešení nejnáročnějších výzkumných a vývojových úkolů nebo provádění velmi náročných a obtížných výzkumných a vývojových prací při tvůrčím řešení úkolů zásadního významu pro rozvoj odvětví nebo vědního oboru.
- 3.02. Řešení komplexu úkolů s neurčitě zadanými vstupy a neurčitě vymezenými výstupy zpravidla s dlouhodobým časovým horizontem řešení a rozsáhlými a složitými vazbami na ostatní vědní obory, vyžadující vysoký stupeň zobecnění jevů.

4. Mzdová třída A5

- 4.01. Řešení úkolů základního výzkumu a vývoje s rozhodujícím významem pro rozvoj příslušného vědního oboru; tvůrčí koordinace nejnáročnějších celostátních nebo mezinárodních projektů.
- 4.02. Řešení principiálně nových vědeckovýzkumných okruhů s rámcově velmi neurčitě vymezenými vstupy a nespifikovanými výstupy zpravidla významově přesahující velmi dlouhé časové horizonty (generace) s dopady do širokého okruhu lidské činnosti, vyžadující velmi vysoký stupeň zobecnění jevů.

Příplatek za vedení a výkon funkce

- (1) Vedoucímu zaměstnanci zaměstnavatele náleží příplatek za vedení (dále jen "příplatek") Kč měsíčně:
- a) děkan, kvestor, ředitel vysokoškolského ústavu, tajemník fakulty od 3 000 do 30 000,
 - b) vedoucí ústavu, katedry, vedoucí pracoviště (odboru, oddělení apod.) od 1 000 do 15 000,
 - c) zaměstnanci, který není uveden pod písm. a) a b), ale je podle organizačního řádu nebo písemného rozhodnutí vedoucího zaměstnance, oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny, přísluší podle náročnosti řídicí práce příplatek za vedení v rozpětí 500 až 5 000.
- (2) Výši příplatku za vedení stanoví zaměstnavatel v rámci daného rozpětí. Příplatek lze přiznat jen na dobu určitou, zpravidla na období jednoho roku. V průběhu tohoto období může zaměstnavatel příplatek zvýšit nebo snížit, pokud se změnilы důvody, které vedly k jeho přiznání. Zaměstnanec s touto změnou musí být předem seznámen. Zaměstnanci však náleží příplatek nejméně ve výši spodního limitu daného rozpětí.
- (3) Poměrná část příplatku náleží tomu vedoucímu zaměstnanci, který:
- a) nastoupí na pracovního místo v průběhu měsíce,
 - b) příslušné činnosti vykonával jen část měsíce (ve zbývajícím pobíral náhradu mzdu nebo dávky nemocenského pojištění apod.).
- (4) Prorektorovi, proděkanovi, předsedovi akademického senátu a členu akademického senátu náleží příplatek za výkon funkce Kč měsíčně:
- a) prorektorovi od 3 000 do 30 000,
 - b) proděkanovi od 1 500 do 20 000,
 - c) předsedovi Akademického senátu VUT trojnásobek nejvyššího (základního) příplatku stanoveného podle písmena e),
 - d) předsedovi akademického senátu fakulty dvojnásobek nejvyššího (základního) příplatku stanoveného podle písmena e),
 - e) členu akademického senátu až 1 500.

Příplatek za výkon funkce předsedovi Akademického senátu VUT stanovuje rektor, členům Akademického senátu VUT stanovuje příplatky za výkon funkce rektor na návrh předsedy Akademického senátu VUT.

Příplatek za výkon funkce předsedovi akademického senátu fakulty stanovuje děkan, členům akademického senátu fakulty stanovuje příplatky za výkon funkce děkan na návrh předsedy akademického senátu fakulty.

Na stanovení příplatku za výkon funkce se vztahuje obdobně odstavec 2 a 3.

- (5) Zaměstnanci náleží pouze jeden z příplatků uvedených v odstavci 1. Výši příplatku určí zaměstnanci zaměstnavatel v rámci rozpětí, které je při plnění stanovených podmínek pro zaměstnance výhodnější.
- (6) Za metodické vedení příplatek nenáleží.

(7) Vedoucími zaměstnanci jsou ti zaměstnanci, kteří jsou pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení u zaměstnavatele, jsou oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům zaměstnavatele pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny¹⁰⁾. Z předpisu zaměstnavatele (statutu, organizačního řádu, případně jiného dokumentu) musí vyplývat postavení vedoucího zaměstnance, rozsah jeho působnosti a odpovědnosti.

¹⁰⁾ § 11 zákoníku práce.