VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

ÚPLNÉ ZNĚNÍ MZDOVÉHO ŘÁDU VUT

Záhlaví

Úplné znění ke dni: 1. 4. 2026
Zapracovává: Dodatek č. 4

Registrace

Mzdový řád VUT registrován: dne 24. září 2020 pod čj. MSMT-38006/2020-1

Dodatek č. 1 registrován: dne 14. března 2023 pod čj. MSMT-5938/2023-2

Dodatek č. 2 registrován: dne 30. září 2024 pod čj. MSMT-14958/2024-3

Dodatek č. 3 registrován: dne 3. února 2025 pod čj. MSMT-2544/2025-4

Dodatek č. 4 registrován: dne 2. března 2026 pod čj. MSMT-3923/2026-2

OBSAH

ČÁST PRVNÍ OBECNÁ USTANOVENÍ ..... CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.
Článek 1 1
ČÁST DRUHÁ MZDA **1**
Hlava I Obecné zásady 1
Článek 2 1
Hlava II Složená mzda 1
Článek 3 Složky mezd 1
Článek 4 Skupiny zaměstnanců 2
Článek 5 Zařazení do mzdové třídy 2
Článek 6 Mzdový tarif 2
Článek 7 Osobní ohodnocení 2
Článek 8 Obecná ustanovení o odměně 3
Článek 9 Odměna mimořádná 3
Článek 10 Odměna výkonová 3
Článek 11 Odměna jubilejní 4
Článek 12 Odměna podílová 4
Článek 13 Odměna prémiová 4
Článek 14 Příplatek za vedení 5
Článek 15 Příplatek za výkon funkce 5
Článek 16 Příplatek za zastupování vedoucího zaměstnance 6
Článek 17 Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas 6
Článek 18 Mzda za noční práci 6
Článek 19 Mzda za práci v sobotu a neděli 6
Článek 20 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí 6
Článek 21 Příplatek za práci ve směnách 7
Článek 22 Příplatek za dělenou směnu 7
Článek 23 Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek 7
Článek 24 Mzda po dobu tvůrčího volna 7
Článek 25 Mzdový výměr 7
Hlava III Individuální smluvní mzda 8
Článek 26 8
Hlava IV Průměrný výdělek 8
Článek 27 8
ČÁST TŘETÍ ODMĚNA Z DOHOD **8**
Článek 28 8
ČÁST ČTVRTÁ SPLATNOST MZDY A ODMĚNY Z DOHOD **8**
Článek 29 8
ČÁST PÁTÁ PŘECHODNÁ USTANOVENÍ **9**
Článek 30 9
ČÁST ŠESTÁ ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ **9**
Článek 31 9

ČÁST PRVNÍ
OBECNÁ USTANOVENÍ

Článek 1

1. Mzdový řád (dále jen „řád“) je vnitřním mzdovým předpisem Vysokého učení technického v Brně (dále jen „VUT“).
2. Řád v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) a v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“) upravuje způsob stanovení
   a) mzdy zaměstnancům v pracovním poměru,
   b) odměny z dohod.
3. Řád je založen na zásadách spravedlivého odměňování zaměstnanců, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace.
4. Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty náleží stejná mzda nebo odměna z dohod.

ČÁST DRUHÁ
MZDA

Hlava I
Obecné zásady

Článek 2

1. Mzda v souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce nesmí být nižší než minimální mzda.
2. Nedosáhne-li mzda zaměstnance minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou, které dosáhl v kalendářním měsíci a příslušnou měsíční minimální mzdou.

Hlava II
Složená mzda

Článek 3
Složky mezd

1. Složkami složené mzdy jsou
   a) mzdový tarif,
   b) osobní ohodnocení,
   c) odměna,
   d) příplatek za vedení,
   e) příplatek za výkon funkce,
   f) další příplatky.
2. Složená mzda vždy obsahuje složku mzdového tarifu; ostatní složky jen tehdy, vznikne-li na ně právo podle tohoto řádu.

Článek 4
Skupiny zaměstnanců

1. Pro účely zařazení zaměstnance do mzdové třídy se rozlišují skupiny zaměstnanců
   a) akademický pracovník, kterým je profesor, docent, mimořádný profesor, odborný asistent, asistent, lektor a vědecko-výzkumný pracovník, vykonávající v pracovním poměru podle sjednaného druhu práce jak pedagogickou, tak i tvůrčí činnost,
   b) vědecko-výzkumný pracovník, který není akademickým pracovníkem,
   c) technicko-hospodářský pracovník,
   d) dělnický pracovník.
2. Pro zařazení zaměstnance do jedné ze skupin podle odstavce 1 je rozhodující druh práce sjednaný v pracovní smlouvě. Druh práce pak blíže konkretizuje pracovní náplň, kterou zaměstnanci jednostranně stanoví písemně jeho bezprostředně nadřízený vedoucí zaměstnanec.

Článek 5
Zařazení do mzdové třídy

1. Pro zařazení zaměstnance do mzdové třídy je rozhodující
   a) druh práce sjednaný v pracovní smlouvě,
   b) pracovní náplň odpovídající činnostem definovaným v Přehledu kategorií prací,
   c) splnění předpokladu vzdělání v případě skupiny akademických pracovníků dle čl. 4 odst. 1 písm. a),
   d) splnění předpokladu vzdělání v případě skupiny vědecko-výzkumných pracovníků, kteří nejsou akademickými pracovníky, dle čl. 4 odst. 1 písm. b).
2. Přehled kategorií prací je součástí tohoto předpisu v příloze č. 1.
3. Mzdové třídy jsou uvedeny v příloze č. 1.
4. Zařazení do mzdové třídy navrhuje při vzniku pracovního poměru nebo u jeho změny bezprostředně nadřízený vedoucí zaměstnanec a po vyjádření všech dalších vedoucích v přímé linii schvaluje u fakulty děkan, u vysokoškolského ústavu ředitel, jinde rektor.
5. V odůvodněných případech je možné výjimečně zařadit do mzdové třídy A1 či A2 akademického vědecko-výzkumného pracovníka, který nesplňuje požadovanou kvalifikaci dle Přehledu kategorií prací. Takovou výjimku navrhuje bezprostředně nadřízený vedoucí zaměstnanec a po vyjádření všech dalších vedoucích v přímé linii schvaluje u fakulty děkan, u vysokoškolského ústavu ředitel, jinde rektor.
6. Při zařazování do mzdové třídy se k vyššímu, než předpokládanému vzdělání nepřihlíží.

Článek 6
Mzdový tarif

1. Zaměstnanci náleží mzdový tarif ve výši podle mzdové třídy, do které je zařazen.
2. Výše měsíčního mzdového tarifu pro stanovenou týdenní pracovní dobu ve smyslu příslušných ustanovení zákoníku práce je uvedena v příloze č. 1.

Článek 7
Osobní ohodnocení

1. Osobní ohodnocení je nenároková složka mzdy, které může být zaměstnanci přiznáno zejména za

a) dlouhodobě dobré pracovní výsledky,
b) kvalitní plnění většího rozsahu pracovních úkolů,
c) dlouhodobou spolehlivou výkonnost,
d) publikační činnost,
e) činnost pro VUT (působení v orgánech samosprávy, aktivita v rámci tvůrčí činnosti a působení v projektových týmech apod.).

2. Přiznání a výši osobního ohodnocení nebo jeho změnu či odebrání navrhuje bezprostředně nadřízený vedoucí zaměstnanec a po vyjádření všech dalších vedoucích v přímé linii schvaluje u fakulty děkan, u vysokoškolského ústavu ředitel, jinde rektor. Návrh bezprostředně nadřízený vedoucí zaměstnanec odůvodní hodnocením zaměstnance podle odstavce 1.

Článek 8
Obecná ustanovení o odměně

Odměna je nenároková složka mzdy, která může být zaměstnanci přiznána po splnění níže uvedených předpokladů.

Článek 9
Odměna mimořádná

1. Odměnu mimořádnou lze zaměstnanci přiznat zejména za
   a) mimořádný pracovní výkon,
   b) významný přínos pro VUT či jeho součást,
   c) poskytnutí pomoci při mimořádných událostech, při kterých může být ohrožen život, zdraví či majetek VUT,
   d) výkon činnosti mentora po dobu adaptace nového zaměstnance na sjednanou práci, zahrnující předání zkušeností a znalostí mentora, seznámení nového zaměstnance s pracovněprávními procesy a IT systémy za účelem orientace zaměstnance na pracovišti a začlenění do týmu; doba adaptace je tři měsíce, neurčí-li bezprostředně nadřízený vedoucí zaměstnanec jinak.
2. Přiznání a výši odměny mimořádné navrhuje bezprostředně nadřízený vedoucí zaměstnanec a po vyjádření všech dalších vedoucích v přímé linii schvaluje u fakulty děkan, u vysokoškolského ústavu ředitel, jinde rektor. Návrh bezprostředně nadřízený vedoucí zaměstnanec odůvodní podle odstavce 1.

Článek 10
Odměna výkonová

1. Odměnu výkonovou lze zaměstnanci přiznat, pokud v předchozím časovém období, zpravidla v uplynulém čtvrtletí, produktivně, kvalitně a spolehlivě plnil zadané pracovní úkoly.
2. Přiznání a výši odměny výkonové navrhuje bezprostředně nadřízený vedoucí zaměstnanec a po vyjádření všech dalších vedoucích v přímé linii schvaluje u fakulty děkan, u vysokoškolského ústavu ředitel, jinde rektor. Návrh bezprostředně nadřízený vedoucí zaměstnanec odůvodní hodnocením zaměstnance podle odstavce 1.

Článek 11
Odměna jubilejní

1. Odměna jubilejní se zaměstnanci přizná při
   a) dovršení věku 50 let,
   b) dovršení věku 60 let,
   c) prvním skončení pracovního poměru z důvodu odchodu do starobního nebo invalidního důchodu.
2. Výše jubilejní odměny zohledňuje zejména dobu trvání pracovního poměru zaměstnance na VUT.
3. Přiznání jubilejní odměny navrhuje bezprostředně nadřízený vedoucí zaměstnanec a po vyjádření všech dalších vedoucích v přímé linii schvaluje u fakulty děkan, u vysokoškolského ústavu ředitel, jinde rektor.

Článek 12
Odměna podílová

1. Odměna podílová může být rektorem přiznána
   a) rektorovi,
   b) prorektorovi,
   c) kvestorovi,
   d) děkanovi,
   e) řediteli jiné součásti, než je fakulta,
   f) tajemníkovi fakulty,
   g) tajemníkovi jiné součásti, než je fakulta.
2. Zaměstnancům v odstavci 1 písm. a) až c) lze podílovou odměnu vyplatit v případě, že VUT dosáhlo v předchozím kalendářním roce kladného hospodářského výsledku po zdanění. V případě udělení odměny rektorovi za VUT jedná rektorem pověřený prorektor.
3. Zaměstnancům v odstavci 1 písm. d) a f) lze podílovou odměnu vyplatit v případě, že VUT a fakulta dosáhla v předchozím kalendářním roce kladného hospodářského výsledku po zdanění.
4. Zaměstnancům v odstavci 1 písm. e) a g) lze podílovou odměnu vyplatit v případě, že VUT a jiná součást dosáhla v předchozím kalendářním roce kladného hospodářského výsledku po zdanění.
5. Podílová odměna se vyplatí jednou ročně, a to ve výplatním termínu mezd za měsíc červen nebo v nejbližším výplatním termínu mezd následujícím po zveřejnění výroční zprávy o činnosti VUT.

Článek 13
Odměna prémiová

1. Odměna prémiová může být rektorem přiznána
   a) prorektorovi,
   b) kvestorovi,
   c) děkanovi,
   d) řediteli jiné součásti, než je fakulta.
2. Zaměstnancům uvedeným v odst. 1 lze prémiovou odměnu přiznat v případě řádného plnění strategických cílů univerzity a současně na základě jejich mimořádného výkonu či přínosu v rámci plnění těchto strategických cílů.

3. Výše roční prémiové odměny činí maximálně dvojnásobek měsíční mzdy příslušného zaměstnance stanovené mzdovým výměrem nebo sjednané smlouvou o individuální smluvní mzdě.
4. Prémiová odměna je zásadně přiznávána jednorázově po zhodnocení plnění cílů k 31. 12. daného kalendářního roku.
5. V případě průběžného hodnocení plnění cílů lze přiznat prémiovou odměnu za každé pololetí zvlášť, tj. k 30. 6. daného kalendářního roku a k 31. 12. daného kalendářního roku s tím, že výše každé takto přiznané odměny nepřesáhne ½ výše roční prémiové odměny dle odst. 3.

Článek 14
Příplatek za vedení

1. Příplatek za vedení se poskytuje vedoucímu zaměstnanci.
2. Vedoucím zaměstnancem je zaměstnanec, který je na jakékoli organizační úrovni oprávněn stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu závazné pokyny.
3. Přiznání a výši příplatku za vedení nebo jeho změnu či odebrání navrhuje bezprostředně nadřízený vedoucí zaměstnanec a po vyjádření všech dalších vedoucích v přímé linii schvaluje u fakulty děkan, u vysokoškolského ústavu ředitel, jinde rektor. Návrh bezprostředně nadřízený vedoucí zaměstnanec odůvodní.
4. Vznikl-li by nárok na více příplatků za vedení, poskytne se pouze jeden nejvyšší.
5. Bližší podmínky pro přiznání příplatku za vedení jsou uvedeny v příloze č. 2.

Článek 15
Příplatek za výkon funkce

1. Příplatek za výkon funkce se poskytuje
   a) předsedovi akademického senátu,
   b) členovi akademického senátu,
   c) garantovi studijního programu,
   d) prorektorovi,
   e) proděkanovi,
   f) garantovi strategické oblast, tj. zaměstnanci, který je zaměstnavatelem jako garant určen a je významným odborníkem v dané oblasti a poskytuje expertní podporu,
   g) koordinátorovi strategické oblasti, tj. zaměstnanci, který je zaměstnavatelem jako koordinátor určen k zajištění synergie, koordinace a spolupráce mezi jednotlivými součástmi a týmy působícími v dané oblasti.
2. Přiznání a výši příplatku za výkon funkce nebo jeho změnu či odebrání navrhuje
   a) předsedovi akademického senátu a členovi akademického senátu rektor nebo děkan podle toho, o předsedu či člena jakého senátu jde,
   b) garantovi studijního programu rektor či děkan podle toho, kdo garanta studijního programu jmenoval,
   c) prorektorovi rektor,
   d) proděkanovi děkan,
   e) garantovi strategické oblasti a koordinátorovi strategické oblasti rektor, děkan nebo ředitel součásti VUT podle toho, kdo garanta nebo koordinátora strategické oblasti určil.

3. Kromě výjimek dále výslovně uvedených v tomto článku náleží zaměstnanci příplatek za výkon funkce za každou jím vykonávanou funkci dle odst. 1.
4. Předsedovi akademického senátu náleží pouze jeden příplatek za výkon funkce předsedy a člena akademického senátu dle odst. 1 a) a b).
5. Garantem strategické oblasti a koordinátorem strategické oblasti může být pověřena jedna osoba, v takovém případě jí náleží pouze jeden z příplatků za výkon těchto funkcí.
6. Bližší podmínky pro přiznání příplatku za výkon funkce jsou uvedeny v příloze č. 3.

Článek 16
Příplatek za zastupování vedoucího zaměstnance

1. Zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení v plném rozsahu jeho řídící činnosti po dobu delší než čtyři týdny a zastupování není součástí jeho povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, přísluší od prvého dne zastupování příplatek za zastupování ve výši určené v rámci rozpětí příplatku za vedení, stanoveného pro zastupovaného vedoucího zaměstnance.
2. Po dobu, po kterou je zaměstnanci poskytován příplatek za zastupování vedoucího zaměstnance dle tohoto článku, mu nepřísluší příplatek za vedení.

Článek 17
Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

Článek 18
Mzda za noční práci

Zaměstnanci přísluší za dobu noční práce dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku.

Článek 19
Mzda za práci v sobotu a neděli

Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v sobotu a neděli dosažená mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

Článek 20
Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

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 15 % ze základní sazby minimální mzdy.

Článek 21
Příplatek za práci ve směnách

1. Zaměstnanci, kterému zaměstnavatel v rámci dvousměnného, třísměnného nebo nepřetržitého provozu rozvrhl pracovní dobu tak, že střídavě vykonává práci v ranní, odpolední nebo noční směně, se poskytuje příplatek ve výši 500 Kč až 1 000 Kč měsíčně.
2. Přiznání a výši příplatku za práci ve směnách nebo jeho změnu navrhuje bezprostředně nadřízený vedoucí zaměstnanec a po vyjádření všech dalších vedoucích v přímé linii schvaluje u fakulty děkan, u vysokoškolského ústavu ředitel, jinde rektor. Návrh bezprostředně nadřízený vedoucí zaměstnanec odůvodní; přihlédne přitom k podmínkám výkonu práce jako jsou pracovní prostředí, délka směn.

Článek 22
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.
2. Rozdělenou směnou se pro účely poskytnutí příplatku rozumí směna, ve které souvislé přerušení práce nebo jejich souhrn činí alespoň dvě hodiny.

Článek 23
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 zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
2. VUT se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně 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

Článek 24
Mzda po dobu tvůrčího volna

Akademickému pracovníkovi náleží po dobu tvůrčího volna mzda ve výši

a) mzdového tarifu stanoveného mzdovým výměrem,
b) sjednané individuální mzdy.

Článek 25
Mzdový výměr

1. Složená mzda se stanoví mzdovým výměrem.
2. Mzdový výměr obsahuje vždy složku mzdového tarifu a dále ty složky složené mzdy, na které zaměstnanci vzniklo právo, s výjimkou odměny a dalších příplatků.

Hlava III
Individuální smluvní mzda

Článek 26

1. Individuální smluvní mzda se sjednává smlouvou.
2. Smlouvu o individuální smluvní mzdě uzavírá, jde-li o zaměstnance zařazeného podle pracovní smlouvy na
   a) fakultě, s výjimkou děkana, děkan,
   b) vysokoškolském ústavu, s výjimkou ředitele, ředitel,
   c) jinde rektor.
3. Smlouvu o individuální smluvní mzdě lze uzavřít s vedoucím zaměstnancem nebo se zaměstnancem, který odvádí mimořádně kvalitní výkony zejména v oblasti vzdělávací nebo tvůrčí činnosti.
4. Smlouva o individuální smluvní mzdě nahrazuje mzdový výměr a obsahuje složky složené mzdy s výjimkou odměn, které mohou být poskytovány zvlášť.

Hlava IV
Průměrný výdělek

Článek 27

Způsob výpočtu průměrného výdělku stanoví kolektivní smlouva.

ČÁST TŘETÍ
ODMĚNA Z DOHOD

Článek 28

1. Dohodou se rozumí dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti.
2. Nedosáhne-li odměna z dohody zaměstnance minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší odměny z dohody připadající na 1 hodinu a příslušnou hodinovou minimální mzdou.
3. Odměnu z dohody stanoví ten, kdo je oprávněn dohodu uzavřít tak, aby její výše zjevně nevybočovala z mzdových tarifů stanovených tímto řádem.

ČÁST ČTVRTÁ
SPLATNOST MZDY A ODMĚNY Z DOHOD

Článek 29

1. Mzda je splatná v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu, ve výplatních termínech sjednaných v kolektivní smlouvě.
2. Odměna z dohod je splatná v termínech jako mzda.

ČÁST PÁTÁ
PŘECHODNÁ USTANOVENÍ

Článek 30

1. Zaměstnanci zařazení na pracovní pozici lektor ve mzdové třídě A1 se s účinností změny Mzdového řádu dle jeho Dodatku č. 3 zařazují do mzdové třídy A2, do níž je zařazena pracovní pozice Lektor I.

ČÁST ŠESTÁ
ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 31

1. Zrušuje se Vnitřní mzdový řád VUT registrovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dne 24. září 2020 pod. čj. MŠMT – 38006/2020 – 1.
2. Tento Mzdový řád Vysokého učení technického v Brně byl projednán s Koordinační odborovou radou VUT dne 18. srpna 2020.
3. Tento Mzdový řád Vysokého učení technického v Brně byl schválen podle § 9 odst. 1 písm. b) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), Akademickým senátem Vysokého učení technického v Brně dne 26. června 2020.
4. Tento Mzdový řád Vysokého učení technického v Brně nabývá platnosti podle § 36 odst. 4 zákona o vysokých školách dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.
5. Tento Mzdový řád Vysokého učení technického v Brně nabývá účinnosti dnem 1. října 2020.

doc. Dr. Ing. Petr Hanáček
předseda AS VUT

Ing. et Ing. Jiří Luňáček, Ph.D., MBA
předseda Koordinační odborové rady VUT

doc. Ing. Ladislav Janíček, Ph. D., MBA, LL. M.
rektor

Součástí tohoto mzdového předpisu jsou přílohy:

- Příloha č. 1 – Mzdové tarify, kvalifikační požadavky a přehled kategorií prací
- Příloha č. 2 – Příplatek za vedení
- Příloha č. 3 – Příplatek za výkon funkce