

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy registrovalo podle § 36 odst. 2 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), dne 29. července 2013 pod čj. MSMT-31537/2013-30 Vnitřní mzdový předpis Vysoké školy technické a ekonomické v Českých Budějovicích.

Změny Vnitřního mzdového předpisu Vysoké školy technické a ekonomické v Českých Budějovicích byly registrovány Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy podle § 36 odst. 2 a 5 zákona o vysokých školách dne 27. dubna 2015 pod čj. MSMT-9859/2015.

II.

ÚPLNÉ ZNĚNÍ

VNITŘNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS

VYSOKÉ ŠKOLY TECHNICKÉ A EKONOMICKÉ

V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

ZE DNE 27. DUBNA 2015

Článek 1

Obecná ustanovení

- (1) V souladu s ustanovením zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon o vysokých školách“), se odměňování zaměstnanců na Vysoké škole technické a ekonomické v Českých Budějovicích (dále jen „zaměstnavatel“) řídí Vnitřním mzdovým předpisem VŠTE (dále jen „mzdový předpis“), který vychází ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), a nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.
- (2) Zaměstnancem je fyzická osoba splňující podmínky stanovené § 6 zákoníku práce, která vykonává pro zaměstnavatele závislou práci v pracovněprávním vztahu. Akademickým pracovníkem (dále jen „AP“) je zaměstnanec, který splňuje podmínky § 70 zákona o vysokých školách a který vykonává práci akademického pracovníka u zaměstnavatele.
- (3) Vedoucí zaměstnanci zaměstnavatele jsou definováni v organizačním řádu VŠTE.
- (4) Odměňování zaměstnanců, kteří vykonávají pro zaměstnavatele práce v pracovním poměru, se řídí tímto mzdovým předpisem.
- (5) Odměňování zaměstnanců, kteří vykonávají pro zaměstnavatele práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, je předmětem dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Článek 2

Formy odměňování za práci

- (1) Zaměstnanci přísluší mzda nebo odměna z dohody za vykonanou práci.

- (2) Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Za mzdu se nepovažují plnění poskytnutá podle zvláštních právních předpisů v souvislosti se zaměstnáním (zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost).
- (3) AP se poskytuje mzda i při čerpání tvůrčího volna.
- (4) Odměna z dohod a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti.

Článek 3 Sjednávání, stanovení a určení mzdy

- (1) Mzdu stanoví zaměstnavatel mzdovým výměrem.
- (2) Pracovní náplně na jednotlivé pracovní pozice jsou stanoveny samostatnými vnitřními normami.
- (3) Návrhy mzdových výměrů zaměstnanců předkládají rektorovi nebo jím delegovaným osobám k projednání a schválení příslušní vedoucí zaměstnanci.
- (4) Je-li zaměstnanec statutárním orgánem VŠTE, sjednává s ním mzdu nebo mu ji určuje ten, kdo ho na pracovní místo ustanovil.

Článek 4 Stanovení mzdové třídy

- (1) Zaměstnanci jsou zařazováni do mzdových tříd na základě druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě v souladu s kvalifikačními požadavky (stupeň vzdělání). AP jsou zařazováni do mzdových tříd podle přílohy č. 1, nestanoví-li mzdový předpis jinak. Vědecko-výzkumní pracovníci jsou zařazováni do mzdových tříd podle přílohy č. 2. Ostatní zaměstnanci jsou zařazováni do mzdových tříd podle přílohy č. 3.
- (2) Dosažením určeného stupně vzdělání vzniká AP nárok na zařazení do vyšší mzdové třídy. Tento nárok vzniká od 1. dne měsíce následujícího po měsíci, v němž došlo k předložení dokladu o dosažení určeného stupně.
- (3) Výjimky v kvalifikačních požadavcích pro zařazení do mzdové třídy schvaluje rektor.

Článek 5 Stanovení mzdového tarifu

- (1) Mzdový tarif je stanoven podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaného druhu práce.
- (2) AP, vědecko-výzkumným pracovníkům a ostatním zaměstnancům přísluší mzdový tarif stanovený pro mzdovou třídu, do které je zařazen podle příslušné stupnice mzdových tarifů, které budou stanoveny samostatným opatřením rektora.

Článek 6 Osobní příplatek

- (1) Zaměstnanci může být poskytnut osobní příplatek na základě kvality jeho práce, a to maximálně ve výši 100% jeho mzdového tarifu.
- (2) Zaměstnavatel stanoví obecné zásady pro poskytování osobních příplatků samostatnou vnitřní normou. Hodnocení zaměstnance a návrhy výše osobního příplatku provádí vedoucí zaměstnanec. O výši osobního příplatku rozhoduje rektor nebo jím delegované osoby.

Článek 7 Příplatek za vedení a výkon funkce

- (1) Příplatek za vedení a výkon funkce se poskytuje zaměstnancům podle stupně řízení v rámci organizační struktury zaměstnavatele, náročnosti řídicí práce a počtu řízených pracovníků:
 - a) na 1. stupni řízení vedoucímu zaměstnanci, který řídí další vedoucí zaměstnance anebo řídí práci více organizačních útvarů
 - b) na 2. stupni řízení vedoucímu zaměstnanci, který v rámci svěřeného organizačního útvaru řídí práci 5 a více podřízených zaměstnanců
 - c) na 3. stupni řízení vedoucímu zaměstnanci, který v rámci svěřeného organizačního útvaru řídí práci méně než 5 podřízených zaměstnanců, nebo zaměstnanci, který není vedoucím zaměstnancem, avšak je oprávněn podle rozhodnutí příslušného vedoucího zaměstnance řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců.
- (2) Vykonává-li zaměstnanec souběžně několik činností, za něž mu přísluší příplatek za vedení a výkon funkce, náleží mu tento příplatek pouze jeden, a to v rámci rozpětí nejvyššího jemu odpovídajícího stupně řízení.
- (3) Výše příplatku za vedení a výkon funkce je stanovena v procentech z příslušného mzdového tarifu podle Přílohy č. 1 a Přílohy č. 2 vnitřního mzdového předpisu.
- (4) Rozpětí výše příplatku za vedení a výkon funkce, který lze přiznat v rámci jednotlivých stupňů řízení, je uvedeno v příloze č. 4.

Článek 8 Mimořádná odměna

- (1) Zaměstnanci může být poskytnuta mimořádná odměna:
 - a) za pracovní výkony nad rámec pracovních povinností,
 - b) za splnění mimořádných nebo zvláště významných pracovních úkolů,
 - c) za poskytnutí osobní pomoci v mimořádných případech,
 - d) za reprezentaci zaměstnavatele a v ostatních případech hodných zvláštního zřetele,
 - e) za pomoc při likvidaci nebo odstraňování následků mimořádných živelních a dalších zdravotí, majetek nebo život ohrožujících událostí na pracovišti,

- f) k ocenění jeho pracovních zásluh při dovršení 50 let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo nabytí nároku na starobní důchod.
- (2) O výši mimořádných odměn podle odstavce 1 písmene a) až e) rozhoduje rektor. Návrh na mimořádnou odměnu předkládá vedoucí zaměstnanec.
- (3) Výše mimořádné odměny podle odstavce 1 písmene f) vyplývá z kolektivní smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a odborovým svazem VŠTE. Návrh na mimořádnou odměnu předkládá vedoucí zaměstnanec rektorovi.

Článek 9

Mzda při čerpání tvůrčího volna

- (1) Po dobu čerpání tvůrčího volna podle § 76 zákona o vysokých školách je zaměstnanci přiznána mzda pouze ve výši odpovídající výši mzdového tarifu. Ostatní složky mzdy nejsou po dobu tvůrčího volna poskytovány.

Článek 10

Sjednání mzdy

- (1) Výše měsíční mzdy může být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednána. Sjednaná měsíční mzda se zaměstnanci poskytuje místo všech složek mzdy s výjimkou mimořádných odměn.
- (2) Měsíční mzda musí být sjednána tak, aby bylo respektováno právo na rovné odměňování zaměstnanců, tj. aby všem zaměstnancům za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty příslušela stejná mzda.

Článek 11

Náhrada mzdy za dovolenou při nerovnoměrně rozvržené pracovní době

- (1) Čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, náhrada mzdy za dovolenou lze poskytovat ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny.

Článek 12

Výplata mzdy nebo odměny z dohody

- (1) Termín pro výplatu mzdy nebo odměny z dohody je 10. den v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku nebo odměnu z dohody.
- (2) Náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti vyplatí zaměstnavatel v termínu výplaty mzdy uvedeném v odstavci 1, pokud zaměstnanec předloží doklady stanovené pro uplatnění nároku na nemocenské nejpozději 1. pracovní den v měsíci za období měsíce předcházejícího.

Článek 13 Přílohy

Tento řád má tyto přílohy:

- a) Přílohu č. 1 – Stanovení mzdových tříd a kvalifikačních požadavků AP,
- b) Přílohu č. 2 – Stanovení mzdových tříd a kvalifikačních požadavků vědecko-výzkumných pracovníků
- c) Přílohu č. 3 - Stanovení mzdových tříd a kvalifikačních požadavků ostatních zaměstnanců.
- d) Přílohu č. 4 – Stanovení rozpětí příplatků za vedení a výkon funkce pro jednotlivé stupně řízení

Článek 14 Závěrečná ustanovení

- (1) Zrušuje se Vnitřní mzdový předpis Vysoké školy technické a ekonomické v Českých Budějovicích registrovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dne 28. června 2011 pod čj. 18819/2011-30.
- (2) S obsahem tohoto mzdového předpisu a se způsobem odměňování musí být seznámeni všichni zaměstnanci zaměstnavatele.
- (3) Mzdový vývoj se upravuje v závislosti na finanční situaci zaměstnavatele a na základě rozhodnutí příslušných orgánů zaměstnavatele.
- (4) Tento mzdový předpis byl schválen podle § 9 odst. 1 písm. b) zákona Akademickým senátem VŠTE dne 20. června 2013.
- (5) Tento mzdový předpis nabývá platnosti podle § 36 odst. 4 zákona dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

Změny Vnitřního mzdového předpisu Vysoké školy technické a ekonomické v Českých Budějovicích byly schváleny podle § 9 odst. 1 písm. b) zákona o vysokých školách Akademickým senátem Vysoké školy technické a ekonomické v Českých Budějovicích **dne 17. března 2015.**

Změny Vnitřního mzdového předpisu Vysoké školy technické a ekonomické v Českých Budějovicích nabývají platnosti podle § 36 odst. 4 a 5 zákona o vysokých školách dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

Změny Vnitřního mzdového předpisu Vysoké školy technické a ekonomické v Českých Budějovicích nabývají účinnosti dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

doc. Ing. Marek Vochozka, Ph.D., MBA, v. r.
rektor

Stanovení mzdových tříd a kvalifikačních požadavků akademických pracovníků,

Mzdová třída	Pracovní pozice	Kvalifikační předpoklady
10	Asistent	Řádně ukončené vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu, které je zvyšováno doktorským studiem v příslušném oboru (Ph.D.).
11	Odborný asistent	Řádně ukončené vysokoškolské vzdělání v doktorském studijním programu a získání vědecké hodnosti CSc., akademického titulu Ph.D., Th.D. nebo akademicko-vědeckého titulu Dr., DrSc., DSc.
12	Docent	Řádně ukončené vysokoškolské vzdělání a získání titulu docent.
13	Profesor	Řádně ukončené vysokoškolské vzdělání a získání titulu profesor.

Pozn. Pro účely použití tohoto vnitřního mzdového předpisu může VŠTE uznat výše předepsanou kvalifikaci za splněnou v případech, kdy osoba takovou kvalifikaci nabyla absolvováním odpovídajícího studijního programu zahraniční vysoké školy nebo, jde-li o zařazení AP do 12. a 13. mzdové třídy, také výkonem odpovídající pracovní funkce na zahraniční vysoké škole univerzitního typu.

Příloha č. 2

**Stanovení mzdových tříd a kvalifikačních požadavků
vědecko-výzkumných pracovníků**

Mzdová třída	Pracovní pozice	Kvalifikační předpoklady
10	Vědecký asistent	Řádně ukončené vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu.
11	Odborný vědecký pracovník	Řádně ukončené vysokoškolské vzdělání v doktorském studijním programu a získání vědecké hodnosti CSc., akademického titulu Ph.D., Th.D. nebo akademicko-vědeckého titulu Dr., DrSc., DSc.
12	Samostatný vědecký pracovník	Řádně ukončené vysokoškolské vzdělání v doktorském studijním programu a získání vědecké hodnosti CSc., akademického titulu Ph.D., Th.D. nebo akademicko-vědeckého titulu Dr., DrSc., DSc., alespoň 5 let praxe v pozici Odborného vědeckého pracovníka.

Pozn. Pro účely použití tohoto vnitřního mzdového předpisu může VŠTE uznat výše předepsanou kvalifikaci za splněnou v případech, kdy osoba takovou kvalifikaci nabyla absolvováním odpovídajícího studijního programu zahraniční vysoké školy nebo, jde-li o zařazení AP do 12. a 13. mzdové třídy, také výkonem odpovídající pracovní funkce na zahraniční vysoké škole univerzitního typu.

Příloha č. 3

**Stanovení mzdových tříd a kvalifikačních požadavků
ostatních zaměstnanců**

Mzdová třída	Rámcová charakteristika pracovní pozice	Předepsaná kvalifikace
2	Zaměstnanci vykonávající jednoduché, pomocné a méně kvalifikované práce stejného druhu podle přesného zadání a s přesně vymezenými výstupy	Základní vzdělání
3	Zaměstnanci vykonávající práce technického nebo administrativního charakteru podle obvyklých postupů nebo rámcových instrukcí, se stanovenými výstupy a vazbami na další procesy.	Střední odborné vzdělání
4	Zaměstnanci vykonávající řemeslné, technicko-provozní nebo hospodářsko-správní činnosti v rámci ucelené agendy.	Střední odborné vzdělání nebo úplné střední vzdělání
5	Zaměstnanci vykonávající specializované odborné práce nebo samostatně zajišťující odborné agendy ekonomického nebo správního charakteru.	Úplné střední odborné vzdělávání nebo Vyšší odborné vzdělání
6	Zaměstnanci vykonávající komplexní správní, specializované a odborné činnosti, s obecně vymezenými vstupy, rámcově stanovenými výstupy, značnou variantností, způsobu řešení a postupu.	Vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu
7	Zaměstnanci vykonávající odborné, systémové, metodické a koordinační činnosti v oblasti specializovaných agend se širokými vazbami na další procesy.	Vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu
8	Zaměstnanci vykonávající složité systémové práce, řídicí a koordinační činnosti s možnými vazbami na celé spektrum dalších činností, s vysokou mírou odpovědnosti za hmotné škody, se značnými nároky na schopnost řešit složité situace.	
9	Zaměstnanci vykonávající systémové činnosti související s řízením a koordinací systémů, s odpovědností za hmotné škody, které mohou vzniknout činnostmi přímo řízených i navazujících systémů.	

Stanovení rozpětí příplatků za vedení a výkon funkce pro jednotlivé stupně řízení

Stupeň	Výše příplatku za vedení a výkon funkce v % z příslušného mzdového tarifu
1	40 až 60
2	30 až 50
3	20 až 40