

Das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport hat gemäß § 36 Abs. 2 des Gesetzes Nr. 111/1998 Slg. über Hochschulen und zur Änderung und Ergänzung weiterer Gesetze (Hochschulgesetz) unter dem Aktenzeichen MSMT-16308/2024-6 die interne Lohnordnung der Technischen und Wirtschaftswissenschaftlichen Hochschule in České Budějovice zum Zeitpunkt der Unterzeichnung der Registrierung.

	Interne Vorschrift der Technischen und Wirtschaftswissenschaftlichen Hochschule in České Budějovice				
VOLLSTÄNDIGER WORTLAUT DER INTERNEN LOHNVORSCHRIFT DER VŠTE					
Ausstellungsdatum:	13. 11. 2024	Gültig ab:	12. 11. 2024	Gültig bis:	-
Aktenzeichen:	MSMT-16308/2024-6	Seitenzahl:	12	Anzahl der Anlagen:	5
Informationen zu Änderungen	-				
Aufhebung der Vorschrift	Interne Lohnverordnung der VŠTE vom 29. Juli 2013 unter dem Aktenzeichen MSMT-31537/2013-30, in der Fassung späterer Änderungen.				
Übergeordnete Vorschriften	Satzung der VŠTE				
Verwandte Vorschriften	Richtlinie Nr. 4/2024 Organisationsordnung der VŠTE (in vollem Umfang)				
Untergeordnete Vorschrift	-				
Verteiler	Mitarbeiter der VŠTE				
					
Erstellt von:	Kämmerer	Verantwortlicher:	Kämmerer		
Unterschrift:	Ing. Veronika Šanderová, MSc., PhD., v.r.	Unterschrift:	Ing. Veronika Šanderová, MSc., PhD., v. r.		
Formell beglaubigt:	Leiterin des Rektorats	Genehmigt:	Rektor		
Unterschrift:	Ing. Petr Oros, v.r.	Unterschrift:	Doc. Ing. Vojtěch Stehel, MBA, PhD. Rektor im Auftrag von Prof. Ing. Marek Vochozka, MBA, Ph.D., dr. h. c., v.r.		
Unterschrift für das MŠMT:	Mgr. Vojtěch Tomášek, v.r. Leiter der Abteilung für Hochschulen				

**INTERNE LOHNVORSCHRIFT
HOCHSCHULE FÜR TECHNIK UND WIRTSCHAFT
IN ČESKÉ BUDĚJOVICE
VOM 12. NOVEMBER 2024**

**Artikel 1
Allgemeine Bestimmungen**

- (1) Gemäß den Bestimmungen des Gesetzes Nr. 111/1998 Slg. über Hochschulen und zur Änderung und Ergänzung weiterer Gesetze in der jeweils gültigen Fassung (im Folgenden „Hochschulgesetz“) richtet sich die Vergütung der Mitarbeiter an der Technischen und Wirtschaftlichen Hochschule in České Budějovice (im Folgenden „Arbeitgeber“) durch die interne Lohnordnung der VŠTE (im Folgenden „Lohnordnung“) geregelt, die auf dem Gesetz Nr. 262/2006 Slg., Arbeitsgesetzbuch, in der jeweils gültigen Fassung (im Folgenden „Arbeitsgesetzbuch“), und der Verordnung der Regierung Nr. 567/2006 Slg. über den Mindestlohn, über die Mindesthöhen des garantierten Lohns, über die Definition eines erschwerten Arbeitsumfelds und über die Höhe des Lohnzuschlags für die Arbeit in einem erschwerten Arbeitsumfeld, in der jeweils gültigen Fassung.
- (2) Ein Arbeitnehmer ist eine natürliche Person, die die in § 6 des Arbeitsgesetzbuchs festgelegten Voraussetzungen erfüllt und im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses eine abhängige Beschäftigung für den Arbeitgeber ausübt. Ein akademischer Mitarbeiter (im Folgenden „AM“) ist ein Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen des § 70 des Hochschulgesetzes erfüllt und die Tätigkeit eines akademischen Mitarbeiters bei einem Arbeitgeber ausübt.
- (3) Die Führungskräfte des Arbeitgebers sind in der Organisationsordnung der VŠTE definiert.
- (4) Die Vergütung von Arbeitnehmern, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses Tätigkeiten für den Arbeitgeber ausüben, richtet sich nach dieser Lohnordnung.
- (5) Die Vergütung von Arbeitnehmern, die für den Arbeitgeber Tätigkeiten auf der Grundlage von Vereinbarungen über außerhalb eines Arbeitsverhältnisses erbrachte Leistungen ausüben, ist Gegenstand einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer.

**Artikel 2
Formen der Vergütung für die Arbeit**

- (1) Dem Arbeitnehmer steht für die geleistete Arbeit ein Lohn oder eine Vergütung aus der Vereinbarung zu.

- (2) Der Lohn ist eine Geldleistung und eine Leistung von Geldwert (Sachlohn), die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Arbeit gewährt. Nicht als Lohn gelten Leistungen, die gemäß besonderen Rechtsvorschriften im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis gewährt werden (insbesondere Lohnersatz, Abfindungen, Reisekostenerstattungen und Vergütung für Bereitschaftsdienst).
- (3) Auch während der Inanspruchnahme von Kreativurlaub wird der Lohn gezahlt.
- (4) Die Vergütung aus Vereinbarungen und die Bedingungen für deren Gewährung werden in der Vereinbarung über die Ausführung von Arbeiten oder in der Vereinbarung über die Ausübung einer Tätigkeit vereinbart.

Artikel 3

Aushandlung, Festsetzung und Bestimmung des Lohns

- (1) Das Gehalt wird vom Arbeitgeber durch einen Gehaltsbescheid festgelegt.
- (2) Die Aufgabenbereiche für die einzelnen Stellen sind in separaten internen Richtlinien festgelegt.
- (3) Entwürfe für Lohnbescheide der Mitarbeiter werden dem Rektor oder den von ihm beauftragten Personen von den zuständigen Führungskräften zur Beratung und Genehmigung vorgelegt.
- (4) Über die Vergütung der Mitarbeiter entscheidet der Rektor in Übereinstimmung mit dieser Gehaltsordnung.
- (5) Im Falle des Rektors wird sein Gehalt gemäß § 10 Abs. 5 des Hochschulgesetzes festgelegt.

Artikel 4

Festlegung der Gehaltsklasse

- (1) Die Mitarbeiter werden auf der Grundlage der im Arbeitsvertrag vereinbarten Art der Tätigkeit in Übereinstimmung mit den Qualifikationsanforderungen (Bildungsabschluss) in Gehaltsklassen eingestuft. Wissenschaftliche Mitarbeiter werden gemäß [Anhang Nr. 1](#) in Gehaltsklassen eingestuft, sofern die Gehaltsordnung nichts anderes vorsieht. Wissenschaftliche und Forschungsmitarbeiter werden gemäß [Anhang Nr. 2](#) in Lohnklassen eingestuft. Die übrigen Mitarbeiter werden gemäß [Anhang Nr. 3](#) in Lohnklassen eingestuft.
- (2) Mit dem Erreichen des festgelegten Bildungsabschlusses entsteht für AP der Anspruch auf Einstufung in eine höhere Gehaltsklasse. Dieser Anspruch entsteht ab dem 1. Tag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem der Nachweis über das Erreichen des festgelegten Bildungsabschlusses vorgelegt wurde.
- (3) Ausnahmen von den Qualifikationsanforderungen für die Einstufung in eine Gehaltsklasse genehmigt der Rektor.

Artikel 5

Festlegung des Gehaltssatzes

- (1) Der Gehaltssatz richtet sich nach der Komplexität, der Verantwortung und der Anstrengung der ausgeübten Tätigkeit.
- (2) AP, wissenschaftlichen und Forschungsmitarbeitern sowie anderen Beschäftigten steht der Gehaltssatz zu, der für die Gehaltsklasse festgelegt ist, in die sie eingestuft sind, gemäß der entsprechenden Gehaltsskala, die in Anhang Nr. 4 festgelegt wird.

Artikel 6

Persönlicher Zuschlag

- (1) Einem Mitarbeiter kann auf der Grundlage der Qualität seiner Arbeit ein persönlicher Zuschlag gewährt werden, und zwar in Höhe von maximal 100 % seines Lohnsatzes.
- (2) Der Arbeitgeber legt die allgemeinen Grundsätze für die Gewährung von persönlichen Zulagen in einer gesonderten internen Richtlinie fest. Die Beurteilung des Mitarbeiters und die Vorschläge zur Höhe der persönlichen Zulage erfolgen durch den Vorgesetzten. Über die Höhe der persönlichen Zulage entscheidet der Rektor oder von ihm beauftragte Personen.

Artikel 7

Zulage für die Leitung und Ausübung einer Funktion

- (1) Der Zulage für die Leitung und Ausübung einer Funktion wird den Mitarbeitern entsprechend der Führungsebene innerhalb der Organisationsstruktur des Arbeitgebers, der Komplexität der Führungsaufgaben und der Anzahl der unterstellten Mitarbeiter gewährt:
 - a) auf der 1. Führungsebene an Führungskräfte, die andere Führungskräfte leiten oder die Arbeit mehrerer Organisationseinheiten leiten,
 - b) auf der 2. Führungsebene an leitende Mitarbeiter, die innerhalb der ihnen anvertrauten Organisationseinheit die Arbeit von 5 oder mehr unterstellten Mitarbeitern leiten,
 - c) auf der 3. Führungsebene an Führungskräfte, die im Rahmen der ihnen anvertrauten Organisationseinheit die Arbeit von weniger als 5 unterstellten Mitarbeitern leiten, oder an Mitarbeiter, die keine Führungskräfte sind, jedoch gemäß der Entscheidung der zuständigen Führungskraft befugt sind, die Arbeit anderer Mitarbeiter zu leiten und zu kontrollieren.
- (2) Übt ein Mitarbeiter gleichzeitig mehrere Tätigkeiten aus, für die ihm ein Zulage für die Leitung und Ausübung einer Funktion zusteht, so steht ihm diese Zulage nur einmal zu, und zwar im Rahmen der Spanne der höchsten ihm entsprechenden Führungsebene.
- (3) Die Höhe der Zulage für die Ausübung von Führungs- und Funktionstätigkeiten wird in Prozent des entsprechenden Lohnsatzes gemäß [Anhang Nr. 1](#) und [Anhang Nr. 2](#) der internen Lohnordnung festgelegt.
- (4) Die Bandbreite der Höhe des Zulagensatzes für die Ausübung von Führungs- und Leitungsfunktionen, der im Rahmen der einzelnen Führungsebenen gewährt werden kann, ist in [Anhang Nr. 5](#) aufgeführt.

Artikel 8 Projektzulage

- (1) Als Projekt im Sinne des Projektzuschlags gelten Bildungs- oder wissenschaftlich-forschungsbezogene Projekte sowie ergänzende Tätigkeiten mit definiertem Beginn und Ende und einer bestehenden Aktionsnummer im Finanzinformationssystem der VŠTE (im Folgenden „Projekt“).
- (2) Der Projektzuschlag ist ein nicht anspruchsgelder Bestandteil des Gehalts, der aus dafür vorgesehenen Mitteln finanziert wird.
- (3) Der Projektzuschlag kann einem Arbeitnehmer nur befristet gewährt werden, höchstens für die Dauer des Projekts bzw. für die Dauer der Tätigkeit des Arbeitnehmers im Rahmen des Projekts, sofern er für diese Tätigkeit nicht anderweitig vergütet wird; dies schließt die Möglichkeit einer Kombination mehrerer Vergütungsarten für diese Tätigkeit (Vergütung als nicht anspruchsberechtigter Lohnbestandteil, Zielprämie, persönlicher Zuschlag usw.) nicht aus.
- (4) In der Gehaltsbescheinigung ist die Höhe des Projektzuschlags als eigenständiger Lohnbestandteil anzugeben; bei einer Änderung der für seine Gewährung maßgeblichen Umstände wird eine aktualisierte Gehaltsbescheinigung ausgestellt, die dieser Tatsache Rechnung trägt.

Artikel 9 Sondervergütung

- (1) Dem Arbeitnehmer kann eine Sondervergütung gewährt werden:
 - a) für Arbeitsleistungen, die über die Arbeitspflichten hinausgehen,
 - b) für die Erfüllung außergewöhnlicher oder besonders wichtiger Arbeitsaufgaben,
 - c) für die Gewährung persönlicher Hilfe in außergewöhnlichen Fällen,
 - d) für die Vertretung des Arbeitgebers und in anderen Fällen, die besondere Beachtung verdienen,
 - e) für die Mithilfe bei der Beseitigung oder Bewältigung der Folgen von außergewöhnlichen Naturkatastrophen und anderen gesundheits-, vermögens- oder lebensbedrohlichen Ereignissen am Arbeitsplatz,
 - f) zur Würdigung seiner beruflichen Verdienste bei Vollendung des 50. Lebensjahres und bei der ersten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Gewährung einer Invalidenrente oder dem Erwerb des Anspruchs auf Altersrente.
- (2) Über die Höhe der Sondervergütungen gemäß Absatz 1 Buchstaben a) bis e) entscheidet der Rektor. Der Vorschlag für eine Sondervergütung wird vom leitenden Angestellten vorgelegt.
- (3) Die Höhe der Sondervergütung gemäß Absatz 1 Buchstabe f) ergibt sich aus dem zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaft der VŠTE geschlossenen Tarifvertrag. Der Vorschlag für eine Sondervergütung wird vom leitenden Angestellten dem Rektor vorgelegt.

Artikel 10

Entgelt während der Inanspruchnahme von Kreativurlaub

(1) Während der Inanspruchnahme von Kreativurlaub gemäß § 76 des Hochschulgesetzes wird dem Arbeitnehmer nur ein Gehalt in Höhe des Tariflohns gewährt. Die übrigen Gehaltsbestandteile werden während des Kreativurlaubs nicht gezahlt.

Artikel 11

Vereinbarung des Gehalts

- (1) Die Höhe des Monatsgehalts kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Das vereinbarte Monatsgehalt wird dem Arbeitnehmer anstelle aller Gehaltsbestandteile mit Ausnahme von Sondervergütungen gewährt.
- (2) Das Monatsgehalt muss so vereinbart werden, dass das Recht auf gleiche Entlohnung der Arbeitnehmer gewahrt bleibt, d. h. dass allen Arbeitnehmern für gleiche Arbeit oder für Arbeit von gleichem Wert das gleiche Gehalt zusteht.

Artikel 12

Lohnersatz für Urlaub bei ungleichmäßiger Arbeitszeitverteilung

- (1) Nimmt ein Arbeitnehmer mit ungleichmäßig auf einzelne Wochen oder auf das gesamte Kalenderjahr verteilten Arbeitszeiten Urlaub, kann die Urlaubsvergütung in Höhe des Durchschnittsverdienstes gewährt werden, der der durchschnittlichen Schichtdauer entspricht.

Artikel 13

Auszahlung des Lohns oder der Vergütung aus dem Vertrag

- (1) Der Termin für die Auszahlung des Lohns oder der Vergütung aus der Vereinbarung ist der 10. Tag des Kalendermonats, der auf den Monat folgt, in dem dem Arbeitnehmer der Anspruch auf den Lohn oder einen seiner Bestandteile oder auf die Vergütung aus der Vereinbarung entstanden ist.
- (2) Die Lohnfortzahlung bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit zahlt der Arbeitgeber zu dem in Absatz 1 genannten Lohnzahlungstermin, sofern der Arbeitnehmer die für die Geltendmachung des Anspruchs auf Krankengeld erforderlichen Unterlagen spätestens am ersten Arbeitstag des Monats für den vorangegangenen Monat vorlegt.

Artikel 14

Anhänge

Diese Ordnung hat folgende Anhänge:

- a) Anhang Nr. 1 – Festlegung der Gehaltsstufen und Qualifikationsanforderungen für wissenschaftliche Mitarbeiter,
- b) Anhang Nr. 2 – Festlegung der Gehaltsstufen und Qualifikationsanforderungen für wissenschaftliche und Forschungsmitarbeiter,

- c) Anhang Nr. 3 – Festlegung der Gehaltsstufen und Qualifikationsanforderungen für sonstige Mitarbeiter,
- d) Anhang Nr. 4 – Festlegung der Lohnsätze,
- e) Anhang Nr. 5 – Festlegung der Spannen für Führungs- und Funktionszulagen für die einzelnen Führungsebenen.

Artikel 15

Schlussbestimmungen

- (1) Die interne Lohnordnung der Technischen und Wirtschaftlichen Hochschule in České Budějovice, registriert beim Ministerium für Bildung, Jugend und Sport am 29. Juli 2013 unter dem Aktenzeichen MSMT-31537/2013-30, in der Fassung späterer Änderungen, wird aufgehoben.
- (2) Alle Mitarbeiter des Arbeitgebers müssen mit dem Inhalt dieser Gehaltsordnung und der Art der Vergütung vertraut gemacht werden.
- (3) Die Lohnentwicklung richtet sich nach der finanziellen Lage des Arbeitgebers und auf der Grundlage von Beschlüssen der zuständigen Organe des Arbeitgebers.
- (4) Diese Lohnordnung wurde gemäß § 9 Abs. 1 Buchstabe b) des Gesetzes vom Akademischen Senat der VŠTE am 31. Oktober 2024 genehmigt.
- (5) Diese Lohnverordnung tritt gemäß § 36 Abs. 4 des Gesetzes am Tag ihrer Registrierung durch das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport in Kraft.
- (6) Diese Lohnverordnung tritt am Tag ihrer Registrierung durch das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport in Kraft.
- (7) Durch die Aufnahme der entsprechenden Gehaltstabelle in die interne Gehaltsordnung wird die Rektorverordnung Nr. 14/2024 zur Festlegung der Gehaltssätze aufgehoben.

Prof. Ing. Marek Vochozka, MBA, Ph.D., dr. h.c., v. r.
gesetzlicher Vertreter des Rektors

Anhang Nr. 1

Festlegung der Gehaltsklassen und Qualifikationsanforderungen für akademische Mitarbeiter

Gehaltsklasse	Stellenbezeichnung	Qualifikationsvoraussetzungen
10	Dozent	Erfolgreich abgeschlossene Hochschulausbildung im Masterstudiengang.
10	Assistent	Ordnungsgemäß abgeschlossene Hochschulausbildung in einem Masterstudiengang, die durch ein Doktoratsstudium im entsprechenden Fachgebiet (Ph.D.) ergänzt wird.
11	Wissenschaftlicher Mitarbeiter	Ordnungsgemäß abgeschlossene Hochschulausbildung in einem Doktoratsstudiengang und Erlangung des wissenschaftlichen Grades CSc., des akademischen Titels Ph.D., Th.D. oder des akademisch-wissenschaftlichen Titels Dr., DrSc., DSc.
12	Dozent	Ordnungsgemäß abgeschlossene Hochschulausbildung und Erlangung des Titels „Docent“.
13	Professor	Ordnungsgemäß abgeschlossene Hochschulausbildung und Erlangung des Titels „Professor“.

Anm.: Für die Zwecke der Anwendung dieser internen Gehaltsordnung kann die VŠTE die oben vorgeschriebene Qualifikation als erfüllt anerkennen, wenn die Person diese Qualifikation durch den Abschluss eines entsprechenden Studiengangs an einer ausländischen Hochschule erworben hat oder, im Falle der Einstufung von AP in die Gehaltsstufen 12 und 13, auch durch die Ausübung einer entsprechenden Tätigkeit an einer ausländischen Hochschule mit Universitätscharakter.

Anhang Nr. 2

**Festlegung der Gehaltsklassen und
Qualifikationsanforderungen für wissenschaftliche und
Forschungsmitarbeiter**

Gehaltsstufe	Stellenbezeichnung	Qualifikationsvoraussetzungen
10	Wissenschaftlicher Mitarbeiter	Erfolgreich abgeschlossene Hochschulausbildung im Masterstudiengang.
11	Wissenschaftlicher Mitarbeiter	Ordnungsgemäß abgeschlossene Hochschulausbildung in einem Doktoratsstudiengang und Erlangung des wissenschaftlichen Grades CSc., des akademischen Titels Ph.D., Th.D. oder des akademisch-wissenschaftlichen Titels Dr., DrSc., DSc.
12	Selbstständiger wissenschaftlicher Mitarbeiter	Ordnungsgemäß abgeschlossene Hochschulausbildung in einem Doktoratsstudiengang und Erlangung des wissenschaftlichen Grades CSc., des akademischen Titels Ph.D., Th.D. oder des akademisch-wissenschaftlichen Titels Dr., DrSc., DSc., mindestens 5 Jahre Berufserfahrung in der Position eines wissenschaftlichen Mitarbeiters.

Anm.: Für die Zwecke der Anwendung dieser internen Gehaltsordnung kann die VŠTE die oben vorgeschriebene Qualifikation als erfüllt anerkennen, wenn die Person diese Qualifikation durch den Abschluss eines entsprechenden Studiengangs an einer ausländischen Hochschule erworben hat oder, im Falle der Einstufung von AP in die 12. und 13., auch durch die Ausübung einer entsprechenden Tätigkeit an einer ausländischen Hochschule mit Universitätscharakter.

Anhang Nr. 3

Festlegung der Gehaltsklassen und Qualifikationsanforderungen für sonstige Mitarbeiter

Lohnklasse	Allgemeine Beschreibung der Stelle	Vorgeschriebene Qualifikation
2	Mitarbeiter, die einfache, unterstützende und weniger qualifizierte Tätigkeiten gleicher Art nach genauen Vorgaben und mit genau definierten Ergebnissen ausführen	Grundschulbildung
3	Mitarbeiter, die Tätigkeiten technischer oder administrativer Art gemäß üblichen Verfahren oder Rahmenanweisungen mit festgelegten Ergebnissen und Verbindungen zu weiteren Prozessen ausführen.	Mittlere berufliche Ausbildung
4	Mitarbeiter, die handwerkliche, technisch-betriebliche oder wirtschaftlich-verwaltungsbezogene Tätigkeiten im Rahmen eines geschlossenen Aufgabenbereichs ausüben.	Mittlere berufliche Ausbildung oder vollständige Sekundarschulbildung
5	Mitarbeiter, die spezialisierte Facharbeiten ausführen oder eigenständig fachliche Aufgaben wirtschaftlicher oder administrativer Art wahrnehmen.	Abgeschlossene berufliche Sekundarausbildung oder höhere berufliche Ausbildung
6	Mitarbeiter, die komplexe administrative, spezialisierte und fachliche Tätigkeiten ausüben, mit allgemein definierten Eingaben, grob festgelegten Ergebnissen sowie erheblicher Variabilität hinsichtlich Lösungsansätzen und Vorgehensweisen.	Hochschulausbildung im Bachelor-Studiengang
7	Mitarbeiter, die fachliche, systemische, methodische und koordinierende Tätigkeiten in spezialisierten Bereichen mit weitreichenden Verbindungen zu anderen Prozessen ausüben.	Hochschulabschluss in einem Masterstudiengang
8	Mitarbeiter, die komplexe systemische Aufgaben sowie Führungs- und Koordinationsaufgaben mit möglichen Verbindungen zum gesamten Spektrum weiterer Tätigkeiten ausüben, mit hoher Haftung für Sachschäden und erheblichen Anforderungen an die Fähigkeit, komplexe Situationen zu bewältigen.	
9	Mitarbeiter, die systemische Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Steuerung und Koordination von Systemen ausüben, mit Verantwortung für Sachschäden, die durch die Tätigkeit direkt gesteuerter sowie nachgelagerter Systeme entstehen können.	

Anhang Nr. 4

Festlegung des Gehaltssatzes

Lohn- und Gehaltstabellen für akademische Mitarbeiter der VŠTE

Lohnklasse	Stellenbezeichnung	Tarif
10	Dozent	26.600 CZK
10	Assistent	26.600 CZK
11	Wissenschaftlicher Mitarbeiter	29.400 CZK
12	Dozent	37.800 CZK
13	Professor	49.500 CZK

Gehaltsstufen für wissenschaftliche und Forschungsmitarbeiter der VŠTE

Gehaltsklasse	Stellenbezeichnung	Tarif
10	Wissenschaftlicher Mitarbeiter	26.600 CZK
11	Wissenschaftlicher Mitarbeiter	29.400 CZK
12	Selbstständiger wissenschaftlicher Mitarbeiter	37.800 CZK

Leitende akademische Mitarbeiter

Gehaltsstufe	Stellenbezeichnung	Führungsstufe
10	Leiter des Zentrums für Sprachdienstleistungen – Dozent	2
10	Gruppenleiter – Assistent	2
11	Leiter des Lehrstuhls – wissenschaftlicher Mitarbeiter	2
11	Gruppenleiter – wissenschaftlicher Mitarbeiter	2
12	Leiter des Lehrstuhls – Dozent	2
12	Gruppenleiter – Dozent	2
12	Stellvertretender Direktor	2
13	Leiter der Abteilung – Professor	2
13	Gruppenleiter – Professor	2
13	Leiter des Umwelt- und Forschungszentrums	2
13	Direktor des Instituts	1

Den einzelnen Gruppen von AP-Leitern wird gemäß der Gehaltsordnung eine Führungsstufe zugewiesen, von der sich die Höhe der Zulage für die Leitung und die Ausübung der Funktion ableitet.

Wird ein AP mit einem niedrigeren akademischen Grad als dem der oben genannten Gehaltsklasse in eine Führungsposition berufen, ist er verpflichtet, seinen akademischen Grad spätestens innerhalb von drei Jahren nach der Ernennung zu erhöhen. Der Rektor kann in begründeten Fällen durch Gewährung einer Ausnahmegenehmigung von dieser Anforderung absehen.

Prorektoren

Gehaltsklasse	Stellenbezeichnung	Führungsstufe
13	Prorektor	1

Lohn- und Gehaltstabellen für sonstige Mitarbeiter der VŠTE

Lohnklasse	Tarif
2	19.500 CZK
3	21.300 CZK
4	21.800 CZK
5	21.800 CZK
6	24.100 CZK
7	26.600 CZK
8	37.800 CZK
9	44.000 CZK

Anhang Nr. 5

**Festlegung der Spannen für Zulagen für die Leitung und
Ausübung von Funktionen für die einzelnen
Führungsebenen**

Ebene	Höhe des Zulagensatzes für die Leitung und Ausübung der Funktion in % des jeweiligen Tariflohns
1	40 bis 60
2	30 bis 50
3	20 bis 40