

*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 15. prosince 2017 pod čj. MSMT-34141/2017 Vnitřní mzdový předpis Masarykovy univerzity.*

.....  
*Mgr. Karolína Gondková*  
*ředitelka odboru vysokých škol*

## Vnitřní mzdový předpis Masarykovy univerzity

### Část první Základní ustanovení

#### Článek 1 Úvodní ustanovení

- (1) Vnitřní mzdový předpis MU (dále jen „Vnitřní mzdový předpis“) stanovuje v souladu s ustanovením § 17 odst. 1 písm. d) zákona 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“) a v návaznosti na zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákoník práce“), zejména způsob určení mzdy a jejich složek zaměstnanců, kteří jsou odměňováni za práci v pracovním poměru k Masarykově univerzitě (dále jen „MU“).
- (2) V případech týkajících se odměňování za práci a poskytování dalších peněžitých plnění ze základního pracovněprávního vztahu, jež nejsou upraveny tímto Vnitřním mzdovým předpisem, se postupuje podle zákoníku práce a právních předpisů vydaných k jeho provedení.
- (3) Tento Vnitřní mzdový předpis nevyklučuje, aby kolektivní smlouvou byla sjednána mzdová práva zaměstnanců výhodněji, než jak vyplývá z tohoto Vnitřního mzdového předpisu.
- (4) Vedoucím zaměstnancem součásti MU se pro účely tohoto Vnitřního mzdového předpisu rozumí děkan, kvestor, ředitel vysokoškolského ústavu (dále jen „VŠÚ“) a ředitel účelového zařízení MU. Vedoucím zaměstnancem se rozumí vedoucí zaměstnanec podle § 11 zákoníku práce. Nadřízeným zaměstnancem se rozumí vedoucí zaměstnanec, kterému je podřízený zaměstnanec přímo podřízen.

#### Článek 2 Mzda

- (1) Mzdou se rozumí peněžité plnění poskytované zaměstnanci za práci v souladu se zákoníkem práce. Jde-li o akademického pracovníka, rozumí se mzdou též peněžité plnění poskytované po dobu tvůrčího volna.
- (2) Výše složek mzdy, zejména mzdového tarifu, osobního ohodnocení a funkčního příplatku, jsou určeny mzdovým výměrem nebo je mzda sjednána ve smlouvě.

- (3) Mzda je určena nebo sjednána s ohledem na míru složitosti a náročnosti práce, kvalifikační požadavky a pracovní výkonnost individuálně v souladu s celkovou úrovní mezd na MU a v odůvodněných případech i s přihlédnutím k úrovni mezd pro konkrétní pracovní pozici na relevantním pracovním trhu.

### Článek 3

#### Splatnost a výplata mzdy

- (1) Mzda je splatná po vykonání práce v následujícím kalendářním měsíci.
- (2) V případě čerpání náhradního volna za odpracovanou práci přesčas nebude dosažená mzda za práci přesčas splatná v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci na mzdu právo; tato mzda bude vyplacena v měsíci, ve kterém je náhradní volno čerpáno.
- (3) Doklad o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách je předáván zaměstnancům v elektronické podobě v interním informačním systému. Zaměstnancům, kteří nemají přístup do tohoto systému, a zaměstnancům, kteří o to požádají, je předáván tento doklad v písemné podobě.

## Část druhá

### Mzdové složky

#### Článek 4

##### Mzdové složky

Na MU jsou uplatňovány zejména následující mzdové složky:

- a) mzdový tarif,
- b) osobní ohodnocení,
- c) funkční příplatek,
- d) odměna.

#### Článek 5

##### Mzdový tarif

- (1) Zaměstnancům je na základě sjednaného druhu práce stanoven mzdový tarif odpovídající zařazení do mzdových tříd uvedených v příloze č. 1 a 2.
- (2) Výše mzdového tarifu pro jednotlivé mzdové třídy jsou uvedeny v příloze č. 1 a 2.
- (3) Charakteristika pracovních činností u jednotlivých pracovních pozic, jejich zařazení do mzdových tříd, minimální kvalifikační požadavky včetně dalších předpokladů pro zařazení do jednotlivých mzdových tříd jsou stanoveny zaměstnavatelem a blíže specifikovány v Katalogu pracovních pozic MU. U akademických pracovníků na pracovní pozici docent a profesor se při zařazení do mzdových tříd přihlíží také k mezinárodní relevanci jejich výzkumné aktivity.
- (4) Pokud zaměstnanec vykonává v jednom pracovním poměru více činností, přihlíží se při zařazování do mzdové třídy vždy k nejnáročnější činnosti zaměstnance. K ojediněle nebo výjimečně prováděným pracovním činnostem se při zařazování do mzdové třídy nepřihlíží.
- (5) Zaměstnanec, který dosáhl vyššího vzdělání či akademické kvalifikace, může být, za podmínky sjednaného druhu práce odpovídajícího vyšší mzdové třídě, podle rozhodnutí vedoucího zaměstnance součásti MU a v souladu s Katalogem pracovních pozic MU, zařazen do vyšší mzdové třídy na základě předložení dokladu o získaném vzdělání nebo akademické kvalifikace.

## Článek 6

### Osobní ohodnocení

- (1) Osobní ohodnocení je individuálně stanovenou pohyblivou složkou mzdy.
- (2) Pro stanovení výše osobního ohodnocení je rozhodující kvalita vykonávané práce zaměstnancem, včetně ocenění přínosu k pedagogické a vědecké činnosti a stabilního dlouhodobého výkonu zaměstnance. Současně se přihlíží k manažerským a organizačním schopnostem, znalostem, dovednostem, zkušenostem, aktivitě, profesnímu a osobnostnímu rozvoji, schopnosti týmové spolupráce a osobnímu přínosu zaměstnance pro zaměstnavatele. U nově nastupujících zaměstnanců se při stanovení osobního ohodnocení přihlíží k potenciálu tato kritéria naplňovat.
- (3) Rozpětí výše osobního ohodnocení stanovuje pro hospodářské středisko (dále jen „HS“) vedoucí zaměstnanec součásti MU ve vazbě na ekonomické možnosti HS.
- (4) Výši osobního ohodnocení navrhuje nadřízený zaměstnanec a určuje vedoucí zaměstnanec součásti MU na základě hodnotících kritérií, která jsou popsána v odstavci 2, a na základě pravidel stanovených v rámci HS s ohledem na charakter sjednaného druhu práce a konkrétních vykonávaných pracovních činností.
- (5) Osobní ohodnocení je stanovováno na určité období, zpravidla odpovídající délce hodnotícího období či délce trvání určité činnosti.
- (6) Osobní ohodnocení lze změnit (zvýšit, snížit či odebrat) v návaznosti na změny v některém z kritérií, na jejichž základě byla dosavadní výše osobního ohodnocení přiznána.
- (7) Osobní ohodnocení lze změnit také v případě změny podmínek projektového financování.
- (8) Dojde-li ke snížení nebo odebrání osobního ohodnocení v průběhu období, po které je osobní ohodnocení přiznáno, musí být zaměstnanci tato skutečnost písemně oznámena včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. Odůvodnění se nevyžaduje v případě uvedeném v odstavci 7.

## Článek 7

### Funkční příplatek

- (1) Funkční příplatek náleží podle stupně řízení v rámci organizační struktury MU a náročnosti řídicí práce:
  - a) 1. stupeň řízení: zaměstnanci, který není vedoucím zaměstnancem, avšak je oprávněn podle rozhodnutí příslušného vedoucího zaměstnance řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců,
  - b) 2. stupeň řízení: vedoucímu zaměstnanci, který v rámci svěřeného organizačního útvaru řídí práci podřízených zaměstnanců,
  - c) 3. stupeň řízení: vedoucímu zaměstnanci, který řídí další vedoucí zaměstnance anebo řídí práci více organizačních útvarů.
- (2) Vykonává-li zaměstnanec souběžně několik činností, za něž mu přísluší funkční příplatek podle odstavce 1, náleží mu tento příplatek pouze jeden, a to v nejvyšší sazbě.
- (3) Funkční příplatek náleží též:
  - a) zaměstnanci, který v rámci svěřené funkce trvale zastupuje ve vymezeném rozsahu vedoucího zaměstnance součásti MU,
  - b) zaměstnanci, který nepřetržitě zastupuje dočasně nepřítomného vedoucího zaměstnance v plném rozsahu jeho pracovních povinností po dobu nejméně 4 týdnů, pokud takové zastupování není součástí jeho běžných pracovních povinností,
  - c) zaměstnanci, který vykonává činnosti garanta studijního programu.

- (4) Minimální výše funkčních příplatků podle odstavců 1 a 3 je stanovena v příloze č. 3. Konkrétní výši funkčních příplatků stanovuje pro HS vedoucí zaměstnanec součásti MU.
- (5) Funkční příplatek může být přiznán též:
- zaměstnanci odpovědnému za koordinaci nebo vedení řešitelského týmu programu nebo projektu anebo jeho části,
  - zaměstnanci, který je členem vybraného orgánu či komise,
  - v dalších případech stanovených podle odstavce 6.
- (6) Výši funkčních příplatků podle odstavce 5, případně další druhy funkčních příplatků a jejich výši stanovuje pro HS vedoucí zaměstnanec součásti MU.

#### Článek 8

##### Odměna

- (1) Odměna je složka mzdy, kterou lze zaměstnanci přiznat za předpokladu splnění podmínek podle tohoto Vnitřního mzdového předpisu. Zaměstnanci může být přiznána odměna výkonnostní nebo mimořádná.
- (2) Výkonnostní odměnu lze přiznat za:
- jednorázový či opakující se, ale časově ohraničený výkon určité činnosti, za úspěšné plnění úkolů vykonávaných nad rámec běžných pracovních povinností, za splnění úkolů ve vysoké kvalitě, za náročné práce a činnosti prováděné při řešení grantů, výzkumných úkolů a projektů, za pracovní podíl na zlepšení hospodářského výsledku, za výkon práce za nepřítomného kolegu.
  - úspěšné splnění předem stanovených pracovních cílů či úkolů nebo dosažení určitého stavu v působnosti zaměstnance (cílová odměna za stanovené období).
  - účast na zasedáních Akademického senátu MU (dále jen „AS MU“) a jednání komisí AS MU, o nichž se pořizuje veřejně přístupný zápis, a to předsedovi AS MU, předsedům komisí a komor AS MU, členům AS MU a členům komisí AS MU. Konkrétní výše této odměny je stanovena v příloze č. 4. Určení termínů vyplácení včetně způsobu vyplácení odměny pro členy AS MU z řad studentů stanovuje rektor.
  - za nadstandardní výkon práce u dohod konaných mimo pracovní poměr.
- (3) V případě, že byl zaměstnanec s podmínkami pro získání odměny předem seznámen, a tyto podmínky splnil, vzniká mu právo na přiznání výkonnostní odměny.
- (4) Mimořádnou odměnu lze přiznat za mimořádný jednorázový výkon práce či tvůrčí řešení obtížných prací, při řešení výzkumných a vývojových úkolů a jiných náročných úkolů, podporu dobrého jména MU, reprezentaci MU, podíl na řešení mimořádné situace (například ochrana majetku MU a životů nebo zdraví zaměstnanců), za zaměstnanecké dílo.

#### Článek 9

##### Ostatní mzdová práva

Poskytování příplatku za práci v noci, příplatku za práci přesčas, příplatku za práci v sobotu, v neděli a ve svátek, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, jakož i poskytování náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost se řídí zákoníkem práce a právními předpisy vydanými k jeho provedení.

## Část třetí

### Smluvní mzda, mzda při tvůrčím volnu a odchodné

#### Článek 10

##### Smluvní mzda

- (1) Smluvní mzda je individuálně sjednaná mzda, která zahrnuje všechny mzdové složky uvedené v tomto Vnitřním mzdovém předpisu, s výjimkou odměn a ostatních zákonných mzdových práv.
- (2) Sjedná-li se mzda s přihlédnutím k práci přesčas, postupuje se v souladu s § 114 odst. 3 zákoníku práce.
- (3) Smluvní mzda se sjednává vždy s rektorem, kvestorem, prorektorem, děkanem, tajemníkem fakulty a ředitelem VŠÚ.
- (4) Smluvní mzdu lze také sjednat s mimořádnými profesory, vedoucími zaměstnanci součástí MU, případně s jinými zaměstnanci, zejména se zahraničními odborníky, specialisty, kteří se podílejí na řešení významných projektových úkolů a se zaměstnanci, kteří dosahují vysoké míry hodnoty práce spočívající především ve vysoké míře odbornosti, složitosti, náročnosti a kvality odváděné práce.

#### Článek 11

##### Mzda při tvůrčím volnu

- (1) Zaměstnanci, jemuž bylo poskytnuto tvůrčí volno, náleží po dobu čerpání tvůrčího volna v délce zákonných 6 měsíců mzda ve výši mzdového tarifu a osobního ohodnocení za podmínky, že je přiznáno.
- (2) Další mzdové složky lze zaměstnanci přiznat podle rozhodnutí vedoucího pracoviště.
- (3) V případě, že je poskytnuto tvůrčí volno delší než 6 měsíců, výše mzdy pro období od ukončeného 6. měsíce do konce doby čerpání tvůrčího volna je určena vedoucím zaměstnancem součástí MU.

#### Článek 12

##### Odchodné

- (1) Odchodné je peněžitým plněním, které:
  - a) se sjednává vždy individuálně s rektorem, prorektorem, děkanem, proděkanem a ředitelem VŠÚ,
  - b) lze sjednat zpravidla s vedoucími zaměstnanci pro případ odvolání z funkce spojeného s ukončením pracovního poměru.
- (2) Odchodné sjednané se zaměstnanci určenými podle odstavce 1 písm. a) náleží těmto zaměstnancům ve výši části měsíční mzdy, která byla v době funkčního období poskytována za výkon funkce. Odchodné je vypláceno měsíčně maximálně po dobu následujících 12 kalendářních měsíců (za každé ukončené 3 měsíce ve funkci je vyplacena 1 část měsíční mzdy) společně se mzdou po skončení funkčního období. V případě, že je zaměstnanec v průběhu vyplácení odchodného jmenován do stejné či jiné funkce uvedené v odstavci 1 písm. a), nebo ukončí pracovní poměr na MU, vyplácení odchodného se ukončí v rámci splatnosti poslední mzdy bez další náhrady.
- (3) Odchodné zaměstnanci podle odstavce 1 písm. b) náleží tomuto zaměstnanci minimálně ve výši trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku platného ke dni odvolání. Odchodné je vypláceno v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru.

## Část čtvrtá

### Přechodná a společná ustanovení

#### Článek 13

##### Přechodná ustanovení

- (1) Nároky vzniklé před účinností tohoto Vnitřního mzdového předpisu se posuzují podle dosavadních vnitřních předpisů.
- (2) Zaměstnanci, kteří vykonávají na MU práci v pracovním poměru, se k 1. červenci 2018 zařadí do mzdové třídy odpovídající:
  - a) v případě akademických pracovníků označení pracovní pozice podle přílohy č. 1 za použití Katalogu pracovních pozic MU.
  - b) v případě dalších zaměstnanců, kteří nejsou akademickými pracovníky, označení pracovní pozice podle přílohy č. 2 za použití Katalogu pracovních pozic MU.
- (3) Realizaci tohoto článku podrobněji upravuje Katalog pracovních pozic MU.

#### Článek 14

##### Závěrečná ustanovení

- (1) Nedílnou součástí tohoto Vnitřního mzdového předpisu jsou tyto přílohy:
  - a) Příloha č. 1 Stanovení mzdových tříd a mzdových tarifů pro pracovní pozice akademických pracovníků,
  - b) Příloha č. 2 Stanovení mzdových tříd a mzdových tarifů pro pracovní pozice dalších zaměstnanců, kteří nejsou akademickými pracovníky,
  - c) Příloha č. 3 Stanovení minimální výše funkčních příplatků,
  - d) Příloha č. 4 Stanovení výše odměny za účast na zasedáních AS MU a jednáních komisí AS MU.
- (2) Zrušuje se Vnitřní mzdový předpis Masarykovy univerzity registrovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dne 1. prosince 2008 pod čj. 24 438/2008-30, ve znění pozdějších změn, s výjimkou čl. 3 až 7, čl. 10 a příloh č. 1 až 3, které pozbývají platnosti dnem 30. června 2018.
- (3) Tento Vnitřní mzdový předpis byl schválen podle § 9 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona AS MU dne 4. prosince 2017.
- (4) Tento Vnitřní mzdový předpis byl projednán s Vysokoškolským odborovým svazem – Koordinační odborovou radou Masarykovy univerzity.
- (5) Tento Vnitřní mzdový předpis nabývá platnosti podle § 36 odst. 4 zákona dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.
- (6) Tento Vnitřní mzdový předpis nabývá účinnosti dnem zveřejnění ve veřejné části internetových stránek MU s výjimkou čl. 4 až 7, čl. 8 odst. 1, čl. 8 odst. 2 písm. a), b) a d), čl. 8 odst. 3 a 4, čl. 9 a příloh č. 1 až 3, které nabývají účinnosti dnem 1. července 2018.

doc. PhDr. Mikuláš Bek, Ph.D. v. r.  
rektor

## Stanovení mzdových tříd a mzdových tarifů pro pracovní pozice akademických pracovníků

Mzdová třída	Pracovní pozice	Mzdový tarif v Kč
1.	(1A) Asistent (1B) Lektor I (1C) Výzkumný pracovník I	24 500
2.	(2A) Odborný asistent (2A) Lektor II (2B) Výzkumný pracovník II	27 300
3.	(3A) Docent (3B) Výzkumný pracovník III	30 100
4.	(4A) Profesor (4B) Mimořádný profesor (4C) Výzkumný pracovník IV	35 800

### Stanovení mzdových tříd a mzdových tarifů pro pracovní pozice dalších zaměstnanců, kteří nejsou akademickými pracovníky

Mzdová třída	Pracovní pozice	Mzdový tarif v Kč
1.	dělník I	12 200
2.	dělník II	13 400
3.	dělník III technik I referent I	15 300
4.	dělník IV technik II referent II	18 300
5.	technik III referent III specialista I	20 500
6.	technik IV referent IV specialista II postdoc I výzkumník I	22 300
7.	specialista III manažer I postdoc II výzkumník II	24 600
8.	specialista IV manažer II postdoc III výzkumník III	27 200
9.	manažer III specialista V postdoc IV výzkumník IV	30 100
10.	manažer IV	35 800



### Stanovení minimální výše funkčních příplatků

Specifikace druhu příplatku	Minimální výše v Kč
1. stupeň řízení	3 000
2. stupeň řízení	5 000
3. stupeň řízení	12 000
Za zastupování vedoucího zaměstnance součásti MU	12 000
Za zastupování dočasně nepřítomného vedoucího zaměstnance	3 000, 5 000 nebo 12 000 podle druhu zastupované funkce
Za výkon činnosti garanta studijního programu	5 000

### Stanovení výše odměny za účast na zasedáních AS MU a jednáních komisí AS MU

Specifikace osoby	Výše v Kč za jedno zasedání nebo jednání
Člen AS MU, který není předsedou AS MU	1 000
Člen komise AS MU, který není předsedou komise AS	1 000
Předseda komise AS MU pro účely jednání komise AS MU	3 000
Předseda komory AS MU pro účely zasedání AS MU	3 000
Předseda AS MU pro účely zasedání AS MU	6 000