
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.

I. změna Vnitřního mzdového předpisu Masarykovy univerzity byla registrována Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy podle § 36 odst. 2 a 5 zákona o vysokých školách dne 31. května 2018 pod čj. MSMT-16540/2018.

II. změna Vnitřního mzdového předpisu Masarykovy univerzity byla registrována Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy podle § 36 odst. 2 a 5 zákona o vysokých školách dne 15. května 2020 pod čj. MSMT-20925/2020-1.

III. změna Vnitřního mzdového předpisu Masarykovy univerzity byla registrována Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy podle § 36 odst. 2 a 5 zákona o vysokých školách dne 27. května 2022 pod čj. MSMT-14535/2022-3.

III. ÚPLNÉ ZNĚNÍ VNITŘNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS MASARYKOVY UNIVERZITY

(ve znění účinném od 1. července 2022)

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 součástí 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 součástí 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 součástí MU ve vazbě na ekonomické možnosti HS.
- (4) Výši osobního ohodnocení navrhuje nadřízený zaměstnanec a určuje vedoucí zaměstnanec součástí 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:
 - a) zaměstnanci odpovědnému za koordinaci nebo vedení řešitelského týmu programu nebo projektu anebo jeho části,
 - b) zaměstnanci, který je členem vybraného orgánu či komise,
 - c) 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:
 - a) 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.
 - b) úspěšné splnění předem stanovených pracovních cílů či úkolů nebo dosažení určitého stavu v působnosti zaměstnance (cílová odměna za stanovené období).
 - c) 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.
 - d) 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 vyplaceno 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.
- (4) V případě, kdy rozpočet hospodářského střediska neumožňuje celkové navýšení mezd, lze při změně mzdových tarifů přistoupit ke změně rozvržení skladby mzdy ve smyslu snížení/odebrání některých pohyblivých složek mzdy za podmínky zachování dosavadní výše mzdy. Při uplatnění tohoto postupu se jedná o změnu formálního charakteru.

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.

- (1) I. změny Vnitřního mzdového předpisu Masarykovy univerzity 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 Masarykovy univerzity dne 14. května 2018.
- (2) I. změny Vnitřního mzdového předpisu Masarykovy univerzity byly projednány s Koordinační odborovou radou Masarykovy univerzity dne 26. března 2018.
- (3) I. změny Vnitřního mzdového předpisu Masarykovy univerzity nabývají platnosti podle § 36 odst. 4 zákona o vysokých školách dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.
- (4) I. změny Vnitřního mzdového předpisu Masarykovy univerzity nabývají účinnosti dnem 1. července 2018.

- (1) II. změny Vnitřního mzdového předpisu Masarykovy univerzity 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 Masarykovy univerzity dne 4. května 2020.
- (2) II. změny Vnitřního mzdového předpisu Masarykovy univerzity byly projednány s Koordinační odborovou radou Masarykovy univerzity dne 25. března 2020.
- (3) II. změny Vnitřního mzdového předpisu Masarykovy univerzity nabývají platnosti podle § 36 odst. 4 zákona o vysokých školách dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.
- (4) II. změny Vnitřního mzdového předpisu Masarykovy univerzity nabývají účinnosti dnem 1. července 2020.

- (5) III. změny Vnitřního mzdového předpisu Masarykovy univerzity 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 Masarykovy univerzity dne 4. dubna 2022.
- (6) III. změny Vnitřního mzdového předpisu Masarykovy univerzity byly projednány s Koordinační odborovou radou Masarykovy univerzity dne 10. ledna 2022.
- (7) III. změny Vnitřního mzdového předpisu Masarykovy univerzity nabývají platnosti podle § 36 odst. 4 zákona o vysokých školách dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.
- (8) III. změny Vnitřního mzdového předpisu Masarykovy univerzity nabývají účinnosti dnem 1. července 2022.

Stanovení mzdových tříd a mzdových tarifů pro pracovní pozice akademických pracovníků

Mzdová třída	Pracovní pozice	Mzdový tarif v Kč v období od 1. 7. 2022 do 30. 6. 2023	Mzdový tarif v Kč v období od 1. 7. 2023 do 30. 6. 2024	Mzdový tarif v Kč v období od 1. 7. 2024
1.	(1A) Asistent (1B) Lektor I (1C) Výzkumný pracovník I	29 700	31 200	32 800
2.	(2A) Odborný asistent (2B) Lektor II (2C) Výzkumný pracovník II	33 200	34 900	36 700
3.	(3A) Docent (3B) Mimořádný profesor I (3C) Výzkumný pracovník III	44 000	46 200	48 600
4.	(4A) Profesor (4B) Mimořádný profesor II (4C) Výzkumný pracovník IV	55 000	57 800	60 700"

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

Mzdová třída	Pracovní pozice	Mzdový tarif v Kč od 1. 7. 2022 do 30. 6. 2023	Mzdový tarif v Kč od 1. 7. 2023 do 30. 6. 2024	Mzdový tarif v Kč od 1. 7. 2024
1.	dělník I	16 300	17 200	18 100
2.	dělník II	17 800	18 700	19 700
3.	dělník III technik I referent I	20 100	21 200	22 300
4.	dělník IV technik II referent II	22 300	23 500	24 700
5.	technik III referent III specialista I	24 900	26 200	27 600
6.	technik IV referent IV specialista II postdoc I výzkumník I	27 100	28 500	30 000
7.	specialista III manažer I postdoc II výzkumník II	29 900	31 400	33 000
8.	specialista IV manažer II postdoc III výzkumník III	33 000	34 700	36 500
9.	manažer III specialista V postdoc IV výzkumník IV	36 600	38 500	40 500
10.	manažer IV	43 400	45 600	47 900"

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