*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 ……. pod čj. MSMT-……. Mzdový předpis Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně.*

**MZDOVÝ PŘEDPIS**

**Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně ze dne ………..**

*Akademický senát* *Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně*

*se podle § 9 odst. 1 písm. b) bodu 3 a § 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, usnesl na tomto Mzdovém předpisu Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně:*

# Článek 1

**Rozsah působnosti**

1. Mzdový předpis Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně (dále jen „mzdový předpis“)
se vydává na základě ustanovení § 17 odst. 1 písm. d) 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“), a ustanovení § 109 a násl., § 113 odst. 1 a § 305 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Kde tento mzdový předpis výslovně nedefinuje pojmy jinak, mají význam, který jim přikládají právní předpisy zmíněné v tomto odstavci. V případech týkajících se odměňování za práci a poskytování dalších peněžitých plnění ze základního pracovněprávního vztahu, jež nejsou upraveny tímto mzdovým předpisem, se postupuje podle zákoníku práce a právních předpisů vydaných k jeho provedení.
2. Mzdový předpis upravuje poskytování:
3. mezd:
4. akademickým pracovníkům a
5. neakademickým pracovníkům,

kteří s Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně (dále jen „zaměstnavatel“ nebo „UTB“) mají uzavřen pracovní poměr

1. odměn fyzickým osobám vykonávajícím pro UTB práci na základě některé
z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.
2. Akademickým pracovníkem je zaměstnanec ve smyslu příslušných ustanovení zákona
o vysokých školách[[1]](#footnote-1).
3. Neakademickým pracovníkem je:

a) vědecký pracovník, kterým se rozumí zaměstnanec, který není akademickým pracovníkem a v základním pracovněprávním vztahu vykonává podle druhu práce tvůrčí činnost[[2]](#footnote-2).

b) další zaměstnanec, kterým se rozumí zaměstnanec, který vykonává administrativní, hospodářské, technické, dělnické a obchodně provozní činnosti (dále jen „další zaměstnanec“).

1. Mzdový předpis souhrnně pro všechny kategorie pracovníků dle předchozích odstavců používá termín „zaměstnanci“ nebo „zaměstnanec“.
2. Mužský rod (generické masculinum) je v tomto mzdovém předpise použit pro označení osob bez ohledu na genderovou identitu.
3. Okruh vedoucích zaměstnanců, oprávněných jednat v pracovněprávních vztazích
za zaměstnavatele, je vymezen zákonem o vysokých školách a Statutem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně (dále jen „vedoucí zaměstnanec součásti“ souhrnně, v případě pozice rektora dále také jako „rektor“).
4. Mzdový předpis stanovuje mzdové tarify, charakteristiky mzdových tříd, kvalifikační požadavky a předpoklady a způsob zařazování do mzdových tříd a do tarifních stupňů.
5. Mzdový předpis se nevztahuje na rektora, kterému stanoví mzdu ministr školství, mládeže a tělovýchovy.
6. Tento mzdový předpis nebrání tomu, aby kolektivní smlouvou byla mzdová práva zaměstnanců sjednána výhodněji, než jak vyplývají z tohoto mzdového předpisu, s výjimkou úpravy mzdových tarifů, jež mohou být upraveny pouze tímto mzdovým předpisem.

# Článek 2

# Podmínky stanovení mzdy a odměny z dohody

1. Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda nebo odměna z dohody.
2. Mzda je peněžité plnění poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci v pracovním poměru v souladu s příslušnými právními předpisy. Součástí mzdy
je základní mzda ve výši mzdového tarifu v příslušné mzdové třídě a mzdovém stupni, případně také osobní ohodnocení, příplatek za vedení a výkon funkce, příplatek za zastupování, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatek za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, příplatek za noční práci a příplatek za práci
v sobotu a neděli; mzda zahrnuje i odměny poskytované v souvislosti s prací zaměstnance, s výjimkou odměny za pracovní pohotovost.
3. Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci
za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Výše odměny a podmínky pro její poskytování se sjednávají přímo v dohodě, a to vždy před začátkem výkonu práce, případně nejpozději v první den výkonu práce. Další podmínky týkající se dohod stanoví Pracovní řád Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně (dále jen „pracovní řád“), popřípadě příslušná vnitřní norma UTB.
4. Mzda nebo odměna z dohody přísluší nejméně ve výši a za podmínek stanovených zákoníkem práce a tímto mzdovým předpisem, přičemž nesmí být nižší než minimální mzda, případně další sazby minimální mzdy (dále jen „minimální mzda“).
5. Všem zaměstnancům UTB přísluší za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejná mzda nebo odměna z dohody v souladu se zákoníkem práce[[3]](#footnote-3) a mzdovým předpisem, dále v souladu s celkovou úrovní mezd na UTB a v odůvodněných případech i s přihlédnutím k úrovni mezd pro konkrétní pracovní pozici na relevantním pracovním trhu, proto vedoucí zaměstnanci, personální oddělení a další osoby zúčastněné na procesu sjednávání a určování mezd spolu vzájemně komunikují a předávají si informace k tomu potřebné. Mzda nebo odměna za práci zaměstnancům náleží bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání a víru.
6. Výše složek mzdy, zejména tarifní mzdy, osobního ohodnocení a příplatku za vedení je určena mzdovým výměrem, nebo je mzda sjednána jako smluvní mzda. Informace
o výši mzdy či o její změně ve formě mzdového výměru je zaměstnanci předána vždy před začátkem výkonu práce, za kterou má mzda příslušet, v případě změny nejpozději před začátkem výkonu práce v den, ve kterém změna nabývá účinnosti. Mzdu zaměstnanci určuje písemným mzdovým výměrem vedoucí zaměstnanec součásti, a to vždy na základě návrhu nadřízeného zaměstnance (ve smyslu pracovního řádu)
na formuláři, jehož vzor vytváří personální oddělení rektorátu UTB. Vyhotovení mzdového výměru zajišťuje personální oddělení rektorátu UTB. Mzdu vedoucího zaměstnance součásti určuje rektor bez návrhu.

# Článek 3

# Minimální mzda

Za mzdu se nepovažují jiná peněžitá plnění poskytovaná v souvislosti s pracovním poměrem, která nejsou poskytována zaměstnanci za výkon práce, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměny k životním a pracovním jubileím apod. Tato plnění se nezapočítávají do minimální mzdy. Do posouzení výše minimální mzdy
se dále nezahrnuje mzda a příplatek za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Do minimální mzdy se podle tohoto mzdového předpisu zahrnuje mimo mzdu dle mzdového tarifu také osobní ohodnocení, odměny, příplatek za vedení a výkon funkce a příplatek za zastupování.

# Článek 4

# Mzdový tarif

1. Na UTB se u všech kategorií zaměstnanců uplatňuje systém měsíčních mzdových tarifů při stanovené týdenní pracovní době 40 hodinpodle zvláštního předpisu.[[4]](#footnote-4)
2. Zaměstnancům, kteří mají sjednánu kratší pracovní dobu a zaměstnancům, kteří neodpracovali v měsíci stanovený fond pracovní doby, náleží mzdové tarify ve výši odpovídající odpracované době.
3. Akademickým pracovníkům náleží mzdový tarif podle mzdové třídy, do které jsou zařazeni. Mzdové tarify akademických pracovníků jsou stanoveny v příloze č. 1.
4. Vědeckým pracovníkům náleží mzdový tarif stanovený pro mzdovou třídu, do které jsou zařazeni. Mzdové tarify vědeckých pracovníků jsou stanoveny v příloze č. 2.
5. Dalším zaměstnancům náleží mzdový tarif stanovený pro mzdovou třídu a mzdový stupeň, do kterých jsou zařazeni. Mzdové tarify a mzdové stupně jsou stanoveny v příloze č. 3.
6. Zařazení zaměstnance do mzdového tarifu může zaměstnavatel změnit, pokud se změnily okolnosti, na jejichž základě došlo k zařazení zaměstnance do příslušné mzdové třídy, případně mzdového stupně. Zaměstnanec s touto změnou musí být předem seznámen.
7. Mzdový tarif ve vyšší mzdové třídě, popřípadě ve vyšším mzdovém stupni přísluší zaměstnanci od prvého dne měsíce následujícího po měsíci, v němž nastala skutečnost rozhodná pro přiznání vyšší mzdové třídy, popřípadě vyššího mzdového stupně.

# Článek 5

**Mzdové třídy a mzdové stupně**

1. Mzdové třídy jsou odstupňovány podle složitosti, duševní a fyzické náročnosti vykonávané práce, míry odpovědnosti, samostatnosti, kvalifikovanosti a odbornosti zaměstnance vyžadované pro její výkon. Vyšší dosažené vzdělání samo o sobě nezakládá právo zaměstnance na přeřazení do vyšší mzdové třídy.
2. Pro zařazení akademických pracovníků se používají mzdové třídy s označením A1
až A4.
3. Pro zařazení vědeckých pracovníků se používají mzdové třídy s označením R1 až R4.
4. Pro další zaměstnance se používá osm mzdových tříd s označením NZ1 až NZ8. V rámci mzdové třídy dochází k zařazení zaměstnance do mzdového stupně v závislosti na délce praxe započtené zaměstnavatelem podle čl. 8.
5. Charakteristika mzdových tříd je obsažena v příloze č. 4. Tato slouží pro zařazení zaměstnance podle převážně nejvýše vykonávané práce.

# Článek 6

**Kvalifikační požadavky a předpoklady**

1. Kvalifikační požadavky potřebné pro výkon prací zařazených do jednotlivých mzdových tříd jsou uvedeny v příloze č. 3.
2. O tom, zda obor nebo zaměření dosaženého stupně vzdělání zaměstnance vyhovuje výkonu sjednaných prací a je tedy relevantní pro zařazení zaměstnance do dané mzdové třídy, rozhoduje vedoucí zaměstnanec součásti.
3. Kvalifikačními předpoklady se pro účely tohoto mzdového předpisu rozumí zvláštními předpisy a tímto mzdovým předpisem stanovené skutečnosti, které musí zaměstnanec splňovat, aby mohl vykonávat druh práce, sjednaný v pracovní smlouvě nebo
v dohodách.[[5]](#footnote-5)

# Článek 7

# Zařazení zaměstnance do mzdové třídy

1. Předpokladem pro zařazení zaměstnance do mzdové třídy je typový popis práce, který musí odpovídat druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě (typová pracovní pozice) a kterou zaměstnanec bude na pracovišti vykonávat.
2. Akademického pracovníka zařadí UTB do takové mzdové třídy, která odpovídá dosažené vědecké kvalifikaci a pracovní pozici, kterou akademický pracovník podle pracovní smlouvy obsazuje.
3. Vědeckého pracovníka zařadí UTB do takové mzdové třídy, která odpovídá dosažené praxi v oblasti tvůrčí činnosti, kterou bude vědecký pracovník podle pracovní smlouvy na pracovišti vykonávat.
4. Další zaměstnanec je na základě druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho rámci podle nejnáročnějších převážně vykonávaných prací (dále jen „sjednaný druh práce”) a splnění kvalifikačních požadavků, případně předpokladů, zařazen do mzdové třídy podle charakteristiky mzdových tříd, jež je obsažena v příloze č. 4. K ojediněle nebo výjimečně prováděným pracovním činnostem se při zařazování do mzdové třídy nepřihlíží.
5. Změna v zařazení zaměstnance do mzdové třídy může být provedena pouze při odpovídající změně sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě, tohoto mzdového předpisu nebo relevantních právních předpisů či norem UTB. V takovém případě bude zaměstnanec zařazen do mzdové třídy v souladu s odstavcem 1.
6. V případě rozdělení pracovního úvazku zaměstnance na projekty je třeba dodržet sjednaný druh práce, celkovou výši sjednaného úvazku, a vyhotovit samostatný popis práce pro účely projektu, pokud to poskytovatel dotace požaduje, stávající mzdový výměr se může doplnit o přiznání dalšího osobního ohodnocení ve vztahu k projektu s odůvodněním tohoto postupu. V opačném případě musí dojít k přehodnocení zařazení zaměstnance do příslušné mzdové třídy, která novému druhu práce odpovídá, což
se musí odrazit jak v popisu práce, tak také ve vydání nového mzdového výměru tomu odpovídajícímu, a také změně pracovní smlouvy, co do sjednaného druhu práce, případně změny výše úvazku.
7. Stejně tak v případě přijetí zaměstnance na pracovní místo jiného zaměstnance čerpajícího mateřskou/rodičovskou dovolenou je nutné dbát na vymezení stejného druhu práce pro nového zaměstnance a s ohledem na to zařazení do téže mzdové třídy.

# Článek 8

# Doba rozhodná pro zařazení zaměstnance do mzdového stupně, respektive mzdové třídy

1. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do mzdového stupně v závislosti na době započitatelné praxe.
2. Do doby rozhodné pro zařazení dalších zaměstnanců do konkrétního mzdového stupně příslušné mzdové třídy a akademického pracovníka s pracovním zařazením lektor do mzdové třídy B1 až B4 (dále jen „započitatelná praxe“) započte zaměstnavatel dobu:
3. praxe v oboru požadované práce dosaženou po ukončení stupně vzdělání stanoveného v příloze č. 1 a v příloze č. 3 nebo ve zvláštním předpisu,
4. praxe v oboru požadované práce dosaženou před ukončením stupně vzdělání stanoveného v příloze č. 3 v rozsahu čtyř pětin,
5. jiné praxe v závislosti na míře jejího využití pro úspěšný výkon požadované práce, nejvýše však v rozsahu dvou třetin,

d) výkonu branné povinnosti podle zvláštních předpisů[[6]](#footnote-6) a

e) mateřské a rodičovské dovolené nebo trvalé péče o dítě nebo děti v rozsahu odpovídajícím délce mateřské nebo rodičovské dovolené platné v době této péče podle zvláštního předpisu[[7]](#footnote-7) , nebo dobu osobní péče o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni těžké závislosti nebo ve stupni úplné závislosti podle zvláštního právního předpisu[[8]](#footnote-8), je-li touto osobou nezletilé dítě nebo osoba blízká podle zvláštního právního předpisu[[9]](#footnote-9), nejvýše však v celkovém rozsahu tří let.

1. Praxí v oboru požadované práce se pro účely tohoto mzdového předpisu rozumí výkon práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce.
2. V případě, kdy se doby započitatelné praxe vzájemně překrývají, započítává se délka shodného období pouze jednou, a to pro zaměstnance nejpříznivějším způsobem.

# Článek 9

# Individuální smluvní mzda

1. Individuální smluvní mzda (dále jen „smluvní mzda“) je sjednávána se zahraničními odborníky působícími na pracovištích UTB, s vynikajícími odborníky z praxe, specialisty či zaměstnanci s vysokou mírou odpovědnosti za provoz a rozvoj UTB, případně v dalších odůvodněných případech. Výše smluvní mzdy nemůže být nižší než výše mzdového tarifu dle mzdové třídy, do níž by byl zaměstnanec zařazen postupem dle čl. 7. Smluvní mzda zahrnuje již osobní ohodnocení a případně příplatek za vedení, je-li sjednána s vedoucím zaměstnancem. Při sjednávání individuální smluvní mzdy
se nepostupuje podle čl. 4 až 8.
2. Zaměstnanci, s kterým byla sjednána smluvní mzda, nenáleží příplatky ani odměny
s výjimkou:
3. další mzdy,
4. mzdy za práci ve svátek, sobotu a neděli,
5. mzdy za práci ve ztížených a zdraví škodlivých pracovních podmínkách a za práci v noci,
6. odměn podle čl. 11 odst. 2
7. odměn za pracovní pohotovost,

g) příplatku za práci přesčas (pokud již mzda nebyla sjednána s přihlédnutím k práci přesčas).

(3) Podmínky pro sjednání smluvní mzdy musí být předem konzultovány a odsouhlaseny rektorem. Sjednání individuální smluvní mzdy musí být vždy řádně písemně odůvodněno.

# Článek 10

# Osobní ohodnocení

1. Osobní ohodnocení je individuálně stanovenou složkou mzdy. Na stanovení osobního ohodnocení nemá zaměstnanec právní nárok. Zaměstnanci, který dosahuje dlouhodobě velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů, může zaměstnavatel poskytovat měsíční osobní ohodnocení až do limitu osobního ohodnocení. Osoby oprávněné navrhovat a rozhodovat o osobním ohodnocení (odst. 12 tohoto článku) vychází především z porovnání pracovních činností konkrétním zaměstnancem reálně vykonávaných s pracovními činnostmi sjednanými s týmž zaměstnancem a uvedenými v popisu pracovních činností a s činnostmi reálně vykonávanými jinými zaměstnanci na stejném pracovním místě.
2. Pro stanovení výše osobního ohodnocení u zaměstnance je rozhodující kvalita zaměstnancem vykonávané práce a ocenění stabilního dlouhodobého výkonu zaměstnance. Současně se přihlíží také k manažerským a organizačním schopnostem, znalostem, dovednostem, zkušenostem, profesnímu a osobnostnímu rozvoji, schopnosti týmové spolupráce a pracovnímu výkonu zaměstnance. U nově nastupujících zaměstnanců se při stanovení osobního ohodnocení přihlíží k potenciálu plnit sjednané pracovní činnosti.
3. Zaměstnanci může zaměstnavatel poskytovat osobní ohodnocení, a to až do výše 250 % mzdového tarifu, který mu náleží. Výši osobního ohodnocení navrhuje nadřízený zaměstnanec a stanovuje vedoucí zaměstnanec součásti.
4. Při stanovení výše osobního ohodnocení se u akademických a vědeckých pracovníků posuzují výsledky pravidelného hodnocení zaměstnanců vycházející z platné metodiky hodnocení pedagogických, tvůrčích, řídicích a dalších činností stanovené vnitřní normou UTB včetně ocenění jeho osobního přínosu k pedagogické a vědecké činnosti a další odborné činnosti vykonávané na UTB. Dále lze přiznat těmto zaměstnancům další osobní ohodnocení ve smyslu čl. 7 odst. 6.
5. Při stanovení výše osobního ohodnocení dalších zaměstnanců se posuzuje splnění kritérií dále uvedených. Osobní ohodnocení lze dalšímu zaměstnanci poskytnout za:
6. velmi dobré pracovní výsledky,
7. dlouhodobou spolehlivou pracovní výkonnost,
8. plnění většího rozsahu pracovních úkolů,
9. předpoklad plnění náročných a složitých pracovních úkolů,
10. předpoklad okamžité upotřebitelnosti jeho specifických znalostí, dovedností
a zkušeností.
11. Osobní ohodnocení určené zaměstnanci ve mzdovém výměru se po jeho přiznání stává nárokovou složkou mzdy. Další podmínkou pro vznik a trvání nároku na osobní ohodnocení je skutečnost, že zaměstnanec kromě pracovních výsledků či pracovních úkolů, které odůvodňují poskytnutí osobního ohodnocení, současně plní ostatní své pracovní činnosti minimálně v kvalitě zaměstnavatelem oprávněně požadované od zaměstnance na takovém pracovním místě.
12. Osobní ohodnocení je možné zvýšit,
13. došlo-li ke zlepšení výsledků pracovní činnosti zaměstnance, které byly důvodem pro stanovení osobního ohodnocení,
14. došlo-li k rozšíření rozsahu pracovní činnosti zaměstnance, na jehož základě bylo osobní ohodnocení stanoveno.
15. Konkrétnímu zaměstnanci lze osobní příplatek snížit či odejmout z následujících důvodů:

a) zhoršení výsledků pracovních činností zaměstnance, které odůvodňovaly přiznání osobního ohodnocení v původní výši;

b) zmenšení rozsahu pracovních činností zaměstnance, které odůvodňovaly přiznání osobního ohodnocení v původní výši;

c) v případě, že zaměstnanec dosahuje při výkonu práce neuspokojivých pracovních výsledků.

Snížení či odejmutí osobního ohodnocení musí být vždy řádně odůvodněno.

1. Přiznání osobního ohodnocení pozbývá účinnosti uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, nadřízený zaměstnanec je oprávněn navrhnout zaměstnanci postupem dle
odst. 12 tohoto článku přiznání osobního ohodnocení na další období tak, aby bylo přiznáno ke dni následujícímu po uplynutí účinnosti předešlého přiznání nebo odůvodnit jeho další nepřiznání.
2. Osobní ohodnocení se přiznává na dobu určitou, zpravidla na období jednoho roku. Přiznání osobního ohodnocení v jednom období nezakládá nárok na jeho opětovné přiznání v budoucnu.

U akademických a vědeckých pracovníků se osobní ohodnocení přiznává vždy
za příslušné hodnotící období, v souladu s aktuálně platnou metodikou hodnocení pedagogických, tvůrčích, řídicích a dalších činností stanovené vnitřní normou UTB. Pokud se v mezidobí změnily důvody, které vedly k přiznání osobního ohodnocení, může je zaměstnavatel zvýšit, snížit nebo odebrat.

Nadřízený zaměstnanec je povinen průběžně prověřovat okolnosti týkající se přiznání osobního ohodnocení, je-li přiznáno na období přesahující jeden rok, pak nejméně jednou ročně, a to vždy k výročí přiznání osobního ohodnocení. V případě změny těchto okolností, navrhne nadřízený zaměstnanec změnu výše osobního ohodnocení. Zaměstnanec musí být s touto změnou seznámen předem, a to nejpozději
v den, kdy změna nabývá účinnosti.

1. Zaměstnancům, kteří neodpracovali v měsíci stanovený fond pracovní doby, náleží přiznané osobní ohodnocení ve výši odpovídající odpracované době.
2. Návrh na přiznání, změnu nebo odejmutí osobního ohodnocení podává přímý nadřízený zaměstnance příslušnému vedoucímu zaměstnanci součásti. Návrh může předložit také řešitel projektu v případě účasti zaměstnance na řešení úkolu, a to vedoucímu zaměstnanci té součásti, kde je pracovně zařazen řešitel projektu; v těchto případech je o návrhu informován přímý nadřízený.
3. K přehodnocení osobních ohodnocení všech zaměstnanců a jejich následné změně může dojít při změně tohoto mzdového předpisu nebo relevantních právních předpisů
či norem UTB. Realizace tohoto opatření je s výjimkou reakce na změnu právních předpisů podmíněna projednáním s odborovou organizací[[10]](#footnote-10).

# Článek 11

# Odměny

1. Odměna je nenároková složka mzdy, kterou lze zaměstnanci přiznat za předpokladu splnění podmínek podle tohoto mzdového předpisu. Zaměstnanci může být přiznána odměna výkonnostní nebo mimořádná.
2. Výkonnostní odměnu lze přiznat za:
3. za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu nebo za významný přínos pro zaměstnavatele,
4. za práce spojené s plněním vyšších pracovních nároků, spočívající ve větším rozsahu pracovních úkolů, větší složitosti práce, organizační nebo řídící náročnosti, odpovědnosti a psychické nebo fyzické náročnosti, které nemají trvalý charakter,
5. za aktivní podíl na výsledku činnosti zaměstnavatele,
6. za jednorázový výkon určité činnosti,
7. za úspěšné plnění úkolů vykonávaných nad rámec běžných pracovních povinností,
8. za zajištění, respektive získání finančních zdrojů pro UTB mimo státní příspěvek nebo dotaci,
9. za práce a činnosti prováděné při řešení grantů, vědecko-výzkumných úkolů
a dalších projektů, včetně zahraničních, v rámci hlavních činností UTB
a souvisejících prací,
10. za výkon práce za nepřítomného kolegu, tj. za zvýšené pracovní nasazení v době převzetí části náplně práce za jiného zaměstnance, který je v déle trvající pracovní neschopnosti nebo převzetí práce po odchodu zaměstnance (ukončení pracovního poměru či odchod na mateřskou/rodičovskou dovolenou), pokud zůstane po delší dobu po něm uvolněné pracovní místo.
11. Mimořádnou odměnu lze přiznat za:
12. poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo živelním událostem, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen majetek, zdraví nebo život,
13. významnou a mimořádnou reprezentaci UTB, fakulty nebo další součásti,
14. dosažení životního jubilea či pracovního výročí, stanoví-li tak kolektivní smlouva či jiná norma UTB.
15. O odměně zaměstnance rozhoduje vedoucí zaměstnanec součásti na písemný návrh nadřízeného zaměstnance.
16. Při dodržení procesu finanční kontroly a podmínek v tomto článku uvedených je zaměstnanci jedné součásti oprávněn zaměstnanec jiné součásti (dále jen „navrhovatel“) navrhnout z prostředků své součásti poskytnutí odměny dle tohoto článku. Navrhovatel takový návrh musí zdůvodnit. O návrhu rozhoduje vedoucí zaměstnanec součásti, kde je pracovně zařazen navrhovatel.
17. Při rozhodování o poskytování odměn je třeba postupovat hospodárně, efektivně
a účelně.

# Článek 12

# Příplatek za vedení a výkon funkce

1. Příplatek za vedení přísluší vedoucímu zaměstnanci podle stupně řízení, míry odpovědnosti a náročnosti řídicí práce, jak je blíže definováno v příloze č. 5.
2. Příplatek za výkon funkce náleží zaměstnanci uvedenému v odstavcích 1, 2, 3 a 4 přílohy č. 5.
3. Výše příplatků za vedení a výkon funkce a podmínky pro jejich poskytování jsou uvedeny v příloze č. 5.
4. O příplatku za vedení rozhoduje vedoucí zaměstnanec součásti.
5. O příplatku za výkon funkce rozhodují osoby uvedené v odst. 10 přílohy č. 5.
6. Nárok na příplatek za vedení zaniká se zánikem skutečnosti jej zakládající.

# Článek 13

# Příplatek za zastupování

Zaměstnanci, který zastupuje nadřízeného zaměstnance v plném rozsahu jeho řídicí činnosti nepřetržitě 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 zaměstnavatelem v rámci rozpětí příplatku za vedení, stanoveného pro zastupovaného vedoucího zaměstnance.

# Článek 14

# Mzda za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v noci

1. Zaměstnanci, který pracuje ve ztíženém pracovním prostředí a zaměstnanci, který pracuje v noci, poskytuje zaměstnavatel mzdové zvýhodnění ve výši a za podmínek stanovených v kolektivní smlouvě.
2. Není-li kolektivní smlouva uzavřena nebo mzda za práci ve ztíženém prostředí a za práci v noci v kolektivní smlouvě sjednána, je mzdové zvýhodnění za tuto práci stanoveno zvláštním předpisem.[[11]](#footnote-11)

# Článek 15

# Zvláštní příplatek

Zaměstnanci, kterému zaměstnavatel v rámci směnného provozu rozvrhl pracovní dobu tak, že střídavě vykonává práci v ranní, odpolední nebo noční směně, se poskytuje zvláštní příplatek ve výši stanovené kolektivní smlouvou.

# Článek 16

# Příplatek za práci v sobotu a v neděli

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

# Článek 17

# Příplatek za rozdělenou směnu

Zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených na dvě nebo více částí se poskytuje příplatek ve výši stanovené kolektivní smlouvou, nejvýše ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu. Tato výše platí i v případě, že kolektivní smlouva výši příplatku za rozdělenou směnu nestanoví. Rozdělením směny se pro účely poskytnutí příplatku rozumí takové rozdělení, které v souhrnu činí alespoň 2 hodiny, jestliže je v době přerušení výkonu práce pro zaměstnance nedostupné jeho obvyklé společenské prostředí a sociální zázemí, nebo je jejich dostupnost značně ztížena, nebo je ztížena ochrana místa, ve kterém musí zaměstnanec dobu přerušení práce trávit, před klimatickými a jinými nepříznivými vlivy.

**Článek 18**

# Příplatek a náhradní volno za práci přesčas

1. Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok, a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas namísto příplatku. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle věty první.
2. Podmínky pro výkon přesčasové práce se řídí zákoníkem práce a pracovním řádem.
3. Je-li se zaměstnancem za podmínek stanovených v zákoníku práce výslovně sjednána mzda již s přihlédnutím k případné práci přesčas, dosažená mzda, příplatek ani náhradní volno za práci přesčas zaměstnanci nepřísluší.

# Článek 19

**Mzda a náhrada mzdy za svátek**

1. Za dobu nařízené práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda zvýšená o 100 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna.
2. Za dobu práce ve svátek[[12]](#footnote-12) přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno
v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel 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 20

**Další mzda**

1. Další mzda může být zaměstnavatelem poskytnuta v závislosti na hospodářském výsledku a finančních možnostech UTB. Na další mzdu není žádný právní nárok.
2. Četnost a objem další mzdy, jakož i další pravidla pro vyplacení další mzdy schvaluje Akademický senát UTB (dále jen „AS UTB“) na návrh rektora jednotně pro všechny součásti UTB, přičemž základní podmínky pro další mzdu jsou uvedeny v odstavci 4. AS UTB může schválit pro vyplacení další mzdy odlišné podmínky, než jak jsou definovány v odstavci 4.
3. Mzdové prostředky určené na další mzdu se rozpočtou na jednotlivá pracoviště
a zaměstnance podle celkové dosažené hrubé mzdy za rozhodné období uvedené
v odstavci 4. Do hrubé mzdy se pro účely další mzdy nezahrnují náhrady mzdy, odměny přiznané zaměstnanci podle čl. 11, další mzda a mzdy zaměstnanců uvedených
v odstavci 5.
4. Poskytnout další mzdu zaměstnanci lze při splnění podmínek uvedených v odstavci 1, trval-li jeho pracovní poměr k zaměstnavateli od 1. prosince předchozího roku do
31. května běžného roku (třináctá mzda) a od 1. června do 30. listopadu běžného roku (čtrnáctá mzda) (dále jen „rozhodné období“). Další mzda je splatná spolu se mzdou za měsíc květen (třináctá mzda) a spolu se mzdou za měsíc listopad (čtrnáctá mzda).
V případě, že bude rozhodnuto jen o výplatě čtrnácté mzdy, je rozhodným obdobím doba od 1. prosince předchozího roku do 30. listopadu běžného roku u těch zaměstnanců, jejichž pracovní poměr po tuto dobu trval.
5. Další mzda nepřísluší zaměstnanci:
6. který měl v rozhodném období neomluvenou nepřítomnost v zaměstnání, která celkem dosáhla jedné pracovní směny,
7. který v rozhodném období obdržel výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zákoníku práce, nebo mu v tomto období z uvedeného důvodu pracovní poměr skončí, nebo s ním byl pracovní poměr zrušen podle § 55 zákoníku práce.

# Článek 21

# Mzda při výkonu jiné práce

1. Převede-li UTB zaměstnance v dohodě s ním na přechodnou dobu na práci pracovní činností zařazenou do vyšší mzdové třídy nebo na funkci zařazenou do vyšší mzdové třídy, než s ním byla v pracovní smlouvě sjednána, přísluší zaměstnanci za tuto dobu doplatek mzdy ve výši rozdílu mzdového tarifu vyšší mzdové třídy a jeho mzdového tarifu.
2. Při přechodném převedení na jinou práci s pracovní činností zařazenou do nižší mzdové třídy nebo na funkci zařazenou do nižší mzdové třídy, než s ním byla v pracovní smlouvě sjednána, se mzdový tarif zaměstnance nemění.
3. Za převedení na jinou práci se nepovažuje částečný výkon činnosti při dočasné nepřítomnosti jiného zaměstnance v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, kdy zaměstnanec současně vykonává svou činnost

# Článek 22

# Pracovní pohotovost

1. Není-li odměna za pracovní pohotovost[[13]](#footnote-13) sjednána v kolektivní nebo pracovní smlouvě, přísluší zaměstnanci za hodinu pracovní pohotovosti na jiném místě než pracovním
a mimo pracovní dobu, odměna ve výši 10 % hodinové průměrné mzdy.
2. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti náleží zaměstnanci mzda, odměna
za pracovní pohotovost v takovém případě nepřísluší.

# Článek 23

# Splatnost a výplata mzdy nebo odměn z dohod

(1) Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku.

(2) Výplatní termín je stanoven na čtrnáctý kalendářní den v následujícím kalendářním měsíci, není-li v kolektivní smlouvě nebo v dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr uvedeno jinak.

(3) Pokud si zaměstnanec požádá (nejméně 2 pracovní dny před nástupem na dovolenou), vyplatí se zaměstnanci mzda před nastoupením na dovolenou, připadne-li termín výplaty na období čerpání dovolené zaměstnance. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mzdy, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy mu vyplatí nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy podle tohoto článku.

1. Při skončení pracovního poměru vyplatí zaměstnavatel zaměstnanci na jeho žádost (podanou nejméně 5 pracovních dnů před skončením pracovního poměru) mzdu splatnou za měsíční období v den skončení pracovního poměru. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd, vyplatí mu mzdu nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dni skončení pracovního poměru.
2. Mzda se vyplácí v českých korunách. Při splnění zákonných podmínek[[14]](#footnote-14) může zaměstnavatel vyplácet zaměstnanci s jeho souhlasem mzdu nebo její část v cizí měně.
3. Výplata mzdy bude poukazována zaměstnancům na jimi označený platební účet. Zaměstnancům, kteří písemně nesouhlasí nebo neposkytli potřebnou součinnost anebo nemají platební účet zřízen, vyplatí zaměstnavatel mzdu v hotovosti na pokladně UTB v jejích otvíracích hodinách.
4. Další podmínky pro splatnost a výplatu mzdy může stanovit kolektivní smlouva.

# Článek 24

# Srážky ze mzdy odměn z dohod

(1) Zaměstnavatel provádí srážky ze mzdy v souladu s ustanoveními § 145 a násl. zákoníku práce.

(2) Bez souhlasu zaměstnance může mzdová účtárna na základě návrhu vedoucího zaměstnance součásti srazit zaměstnanci pouze ty srážky, které jsou uvedeny v zákoníku práce nebo ve zvláštním zákoně. Jiné srážky ze mzdy mohou být provedeny jen:

a) na základě písemné dohody o srážkách ze mzdy uzavřené mezi zaměstnancem
a zaměstnavatelem,

b) na základě zajišťovací dohody ve smyslu § 2045 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdější předpisů, mezi zaměstnancem jako dlužníkem a jeho věřitelem nebo

c) k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, a to v návaznosti na ujednání kolektivní smlouvy a jeho písemný souhlas.

(3) Zaměstnanec se s žádostí o uzavření dohody o srážkách ze mzdy dle odst. 2 písm. a), s předložením zajišťovací dohody dle odst. 2 písm. b) či s písemným souhlasem dle odst. 2 písm. c) obrací na personální oddělení.

(4) Vzory dohody dle odst. 2 písm. a) a souhlasu dle odst. 2 odst. c) zajišťuje Personální oddělení Rektorátu UTB.

(5) O provedení srážek dle odst. 2 písm. c) informuje personální oddělení příslušnou odborovou organizaci, požádá-li o to.

(6) O udělení přechozího písemného souhlasu zaměstnavatele se zajišťovací dohodou dle odst. 2 písm. b) rozhoduje vedoucí zaměstnanec součásti na základě žádosti zaměstnance, ke které je návrh zajišťovací dohody přiložen.

# Článek 25

**Odměna z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

1. Nestanoví-li tento mzdový předpis výslovně jinak, použijí se na odměnu z dohody
o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále jen „dohoda“) na UTB ustanovení tohoto mzdového předpisu, která se vztahují na mzdu, včetně způsobu a kritérií pro stanovení její výše. Odměna za práci vykonanou na základě dohody se stanoví
s přihlédnutím k charakteru vykonávané činnosti, její složitosti, odpovědnosti
a namáhavosti, a to v rozsahu odpovídajícím mzdové třídě stanovené pro srovnatelnou práci vykonávanou v pracovním poměru.
2. Není-li v dohodě výslovně uvedeno, že součástí odměny jsou i příplatky stanovené zákoníkem práce, je zaměstnavatel povinen přiznat a vyplatit zaměstnanci i příslušný příplatek, na který mu v souladu se zákoníkem práce vznikl nárok.
3. Další podmínky týkající se dohod stanoví příslušná vnitřní norma UTB.[[15]](#footnote-15)

# Článek 26

# Přílohy předpisu

Součástí tohoto mzdového předpisu jsou přílohy:

1. Příloha č. 1 – Mzdové tarify - akademičtí pracovníci
2. Příloha č. 2 – Mzdové tarify - vědečtí pracovníci.
3. Příloha č. 3 – Mzdové tarify - další zaměstnanci.
4. Příloha č. 4 – Charakteristika mzdových tříd.
5. Příloha č. 5 – Příplatek za vedení a výkon funkce.

# Článek 27

# Společná, přechodná a závěrečná ustanovení

1. Účast na odborném školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace včetně přezkušování nařízená univerzitou se považuje za výkon práce, za který zaměstnanci přísluší mzda.
2. Mzdové zvýhodnění za práci v noci podle čl. 14 a příplatky podle čl. 16 a 17 lze poskytovat paušální měsíční částkou u zaměstnanců, u kterých se tyto mzdové nároky pravidelně a v přibližně stejné úrovni opakují. Při nepřítomnosti v práci se stanovená částka úměrně krátí. Změní-li se podstatně podmínky, za nichž byla paušální částka poskytnuta, zaměstnavatel oprávněnost poskytované částky přezkoumá, její výši upraví nebo ji odejme.
3. Bližší úpravu zjišťování průměrného výdělku stanoví zákoník práce[[16]](#footnote-16).
4. Nároky vzniklé přede dnem účinnosti tohoto mzdového předpisu se posuzují podle dosavadních předpisů.
5. Je-li potřeba s ohledem na mzdový předpis změnit zařazení zaměstnance do jiné mzdové třídy, změna se provede do dne předcházejícího dnu nabytí účinnosti mzdového předpisu.
6. Projednáno s příslušnými odborovými orgány dne ………….
7. Tento mzdový předpis byl schválen podle § 9 odst. 1 písm. b) zákona o vysokých školách Akademickým senátem UTB dne …………...
8. Tento mzdový předpis nabývá platnosti podle § 36 odst. 4 zákona o vysokých školách dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.
9. Tento mzdový předpis nabývá účinnosti dnem 1. X. 2026.
10. Zrušuje se Mzdový předpis Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně registrovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dne 23. ledna 2017 pod č.j. MSMT-2223/2017ve znění pozdějších změn (dne 26. září 2018 pod čj. MSMT-31071/2018, dne 11. března 2019 pod čj. MSMT-8436/2019, dne 25. července 2019 pod čj.MSMT-25205/2019, dne 29. července 2020 pod č.j. MSMT-30888/2020-2 a dne 8. srpna 2022 pod č.j. MSMT-21873/2022-2).

\*\*\*

doc. Ing. Martin Sysel, Ph.D., v. r. prof. Mgr. Milan Adámek, Ph.D., v. r.

 předseda Akademického senátu UTB rektor UTB

1. *§ 70 zákona o vysokých školách* [↑](#footnote-ref-1)
2. *§ 2 odst.4 zákona o vysokých školách* [↑](#footnote-ref-2)
3. *§ 110 zákoníku práce* [↑](#footnote-ref-3)
4. ) § 79 zákoníku práce [↑](#footnote-ref-4)
5. Např. zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 250/2021 Sb., o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení [↑](#footnote-ref-5)
6. Např. zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon), ve znění pozdějších předpisů [↑](#footnote-ref-6)
7. *Např. zákoník práce* [↑](#footnote-ref-7)
8. Zákon o sociálních službách [↑](#footnote-ref-8)
9. § 22 odst. 1 občanského zákoníku [↑](#footnote-ref-9)
10. *§ 287 odst. 2 písm. a) a d) zákoníku práce* [↑](#footnote-ref-10)
11. ) § 116 a 117 zákoníku práce, [↑](#footnote-ref-11)
12. *Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu.* [↑](#footnote-ref-12)
13. *§ 78 odst. 1 písm. h) a § 95 a 140 zákoníku práce.* [↑](#footnote-ref-13)
14. § 143 zákoníku práce [↑](#footnote-ref-14)
15. Např. směrnice kvestora týkající se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. [↑](#footnote-ref-15)
16. § 351 a násl. zákoníku práce. [↑](#footnote-ref-16)