

**VNITŘNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS
VYSOKÉ ŠKOLY CHEMICKO-TECHNOLOGICKÉ V PRAZE
ze dne 1. března 2007**

*Akademický senát Vysoké školy chemicko-technologické v Praze
podle § 9 odst. 1 písm. b) a § 17 odst. 1 písm. c) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně
a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, schválil tento Vnitřní
mzdový předpis Vysoké školy chemicko-technologické v Praze:*

**Článek 1
Úvodní ustanovení**

- 1) Vnitřní mzdový předpis (dále jen „předpis“) Vysoké školy chemicko-technologické v Praze se sídlem Technická 5, 166 28 Praha 6 (dále jen „VŠCHT Praha“) upravuje pravidla pro poskytování mzdy, odměny za pracovní pohotovost a odstupného na VŠCHT Praha.
- 2) V příslušných článcích tohoto předpisu se realizují ustanovení obecně závazných právních předpisů pro oblast odměňování, pracovněprávní příp. další související oblasti.
- 3) Zaměstnanec má právo nahlížet kdykoliv do tohoto předpisu, který je zveřejněn na internetových stránkách VŠCHT Praha.

**Článek 2
Rozsah platnosti**

- 1) Tento předpis se vztahuje na zaměstnance v pracovním poměru a to ve všech součástech VŠCHT Praha s výjimkou zaměstnanců, se kterými je mzda sjednána ve smlouvě o mzdových podmínkách (dále jen „individuální smlouva o mzdě“).
- 2) Na VŠCHT Praha je individuální smlouvu o mzdě možno sjednat s děkany, prorektory, kvestorem a ředitelem Správy účelových zařízení. Individuální smlouvu o mzdě je možno sjednat i s jinými zaměstnanci za předpokladu, že se jedná o zaměstnance pro VŠCHT Praha klíčové nebo vykonávající činnosti, které lze označit jako nosné s tím, že v těchto případech navrhuje rektorovi sjednání individuální mzdy příslušný děkan, prorektor, kvestor nebo je rektor navrhovatelem sám, jestliže se jedná o zaměstnance útvarů spadajících do jeho kompetence; rektor projedná návrh v odborové organizaci a následně jej předloží ke schválení Akademickému senátu VŠCHT Praha. Individuální smlouvy o mzdě sjednává rektor VŠCHT Praha.

**Článek 3
Základní ustanovení**

- 1) Na VŠCHT Praha se uplatňuje měsíční mzda.
- 2) Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a pracovních výsledků zaměstnance.
- 3) Pro poskytování mzdy podle odstavce 2 jsou na VŠCHT Praha stanoveny zejména tyto mzdové složky (součásti mzdy):
 - a) mzdový tarif (čl. 5);
 - b) rizikový příplatek (čl. 6);

- c) příplatek za vedení, zastupování nebo funkční (čl. 7);
 - d) osobní příplatek (čl. 8);
 - e) odměny (čl. 9);
 - f) příplatek za práci na projektu (čl. 10).
- 4) Mzdové složky uvedené v odstavci 3 písm. a) až d) se přiznávají v měsíční výši pro stanovenou týdenní pracovní dobu.
 - 5) Má-li zaměstnanec sjednanu kratší pracovní dobu, přiznaná měsíční výše podle odstavce 4 se poměrně krátí podle takto sjednané kratší pracovní doby.
 - 6) Při odpracování plánovaného měsíčního fondu pracovní doby zaměstnanci mzdové složky podle odstavce 3 písm. a) až d) za příslušný měsíc náležejí v přiznané, resp. poměrné výši. V případě, že zaměstnanec neodpracuje plánovaný měsíční fond pracovní doby, se tyto mzdové složky krátí o neodpracované dny a hodiny.
 - 7) Mzdové složky uvedené v odstavci 3 písm. a) až c) tvoří měsíční základní mzdu zaměstnance, po jejich přiznání jsou nárokovými mzdovými složkami a to do doby změny nebo zániku podmínek, za kterých byly přiznány.
 - 8) Přiznání nebo změny mzdových složek uvedených v odstavci 3 písm. a) až c) jsou zaměstnanci vydávány jako písemný mzdový výměr.
 - 9) Zařazení zaměstnance do pracovní pozice a tarifní třídy, přiznání mzdového tarifu, dále příplatku rizikového, za vedení, zastupování nebo funkčního, jestliže zaměstnanec splňuje podmínky pro jejich přiznání, se uskutečňuje nejpozději dnem vzniku pracovního poměru. Změny pracovní pozice, tarifní třídy, mzdového tarifu a pracovní doby a dále úpravy (tj. přiznání, odebrání, zvýšení či snížení) příplatku rizikového, za vedení, zastupování nebo funkčního se mohou uskutečnit pouze k 1. kalendářnímu dni v měsíci, nikoliv však zpětně.
 - 10) Mimo mzdových složek uvedených v odstavci 3 písm. a) až f) se na VŠCHT Praha při splnění příslušných podmínek zaměstnancům poskytuje:
 - a) mzda nebo náhradní volno za práci přesčas (čl. 11);
 - b) mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek (čl. 12);
 - c) mzda za práci v sobotu a v neděli (čl. 13);
 - d) mzda za noční práci (čl. 14);
 - e) odměna za pracovní pohotovost (čl. 15);
 - f) odstupné (čl. 16).
 - 11) Příplatek za práci na projektu, příplatky za práci přesčas, za práci ve svátek, za práci v sobotu a v neděli, za noční práci a odměna za pracovní pohotovost zaměstnanci přísluší následně v rozsahu a za podmínek stanovených v čl. 10 až 15.

Článek 4

Vymezení pravomocí

Pravomoci pro realizaci příslušných ustanovení tohoto předpisu jsou vymezeny buď ve vnitřní směrnici Oběh personálních dokumentů, nebo přímo v příslušných ustanoveních tohoto předpisu.

Článek 5

Tarifní třídy a mzdové tarify

- 1) Na VŠCHT Praha jsou akademičtí, vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci i ostatní zaměstnanci rozděleni do 3 základních skupin označených jako A, V, B s tím, že každá skupina se člení na tarifní třídy, ke kterým jsou přiřazeny příslušné druhy práce (pracovní pozice). Přehled platných tarifních tříd a k nim přiřazených pracovních pozic tvoří přílohu platné kolektivní smlouvy „Zařazení pozic na VŠCHT Praha“.
- 2) Zaměstnanec se zařazuje do tarifní třídy podle sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě. Při sjednávání druhu práce (pracovní pozice) se vychází zejména z konkrétních nároků na odpovědnost a složitost vykonávaných činností a dále z plnění požadavků stanovených pro tuto pracovní pozici.
- 3) Zaměstnanci se v souvislosti se zařazením do tarifní třídy přiznává příslušný mzdový tarif.

Článek 6

Rizikový příplatek

- 1) Rizikový příplatek je součástí mzdy za aspekty práce, které souvisejí s obtížností pracovních podmínek (rizikové prostředí). Rizikový příplatek vyjadřuje specifické nároky na výkon pedagogické a vědecké, výzkumné a vývojové činnosti na pracovištích VŠCHT Praha.
- 2) Náležitosti a podmínky pro přiznání rizikového příplatku upravuje platná kolektivní smlouva.

Článek 7

Příplatek za vedení, zastupování nebo funkční

- 1) Příplatek za vedení, zastupování nebo funkční je součástí mzdy za aspekty práce, které souvisejí s odpovědností za vedení pracovišť VŠCHT Praha a náročností této řídicí práce nebo za svěřenou oblast činností.
- 2) Příplatek za vedení se přiznává vedoucím zaměstnancům, jejichž okruh je uveden v platné kolektivní smlouvě v návaznosti na Organizační řád VŠCHT Praha. Příplatek za vedení se nepřiznává vedoucím zaměstnancům, se kterými je mzda sjednána v individuální smlouvě o mzdě nebo u kterých jsou činnosti spojené s vedením řešeny jinou formou mzdového zvýhodnění v závislosti na konkrétních podmínkách (viz čl. 8 odst. 3).
- 3) Příplatek za zastupování je možno přiznat zaměstnancům, kteří v souladu s platným Organizačním řádem na základě písemného pověření zastupují v plném rozsahu činnosti vedoucího zaměstnance dle čl. 7 odst. 2, který dočasně tyto činnosti nevykonává s tím, že toto pověření nepřetržitě trvá více než 4 týdny. Po dobu, kdy je zaměstnanci přiznán tento příplatek za zastupování, nenáleží vedoucímu zaměstnanci, který je zastupován, příplatek za vedení.
- 4) Příplatek za zastupování může být přiznán i při pověření zaměstnance vedením pracoviště, není-li vedoucí zaměstnanec podle odstavce 2 ustaven a to po nezbytně nutnou dobu, nejdéle však do doby ustavení tohoto vedoucího zaměstnance.
- 5) Příplatek funkční se přiznává zaměstnancům, jejichž okruh (funkce) je uveden v platné kolektivní smlouvě.

Článek 8

Osobní příplatek

- 1) Osobní příplatek je nenároková součást mzdy, která vyjadřuje zejména dlouhodobé hodnocení pracovních výsledků a výkonů zaměstnance.

- 2) Ve výjimečných případech je možno pracovní výkon zaměstnance ohodnotit rovněž formou tzv. individuálního osobního příplatku. Přiznává se zejména v případě, kdy zaměstnanec vykonává agendu nebo její část za dlouhodobě nepřítomného zaměstnance nebo zaměstnanec vykonává dlouhodobě činnosti přesahující rámec jeho běžných pracovních povinností.
- 3) Individuální osobní příplatek je možno přiznat i vedoucím zaměstnancům, u nichž nejsou činnosti spojené s vedením zohledněny formou příplatku za vedení nebo se kterými není sjednána individuální smlouva o mzdě. V tomto případě návrh na přiznání individuálního příplatku v rozpětí sjednaném v platné kolektivní smlouvě předkládá personální odbor a po posouzení konkrétních podmínek a okolností jej schvaluje rektor.

Článek 9

Odměny

- 1) Odměna je nenároková součást mzdy, která je určena pro hodnocení pracovních výsledků a výkonů zaměstnance, pro ohodnocení plnění úkolů, které přesahují rámec běžných pracovních povinností, pro ohodnocení jednorázových mimořádných, významných úkolů a rovněž pro ocenění přínosu zaměstnance při řešení mimořádných situací (zejména výjimečné zásluhy při záchraně života, odstraňování následků živelních pohrom, resp. škod na majetku VŠCHT Praha apod.).
- 2) Odměna se přiznává v příslušné částce na základě zhodnocení skutečností uvedených v odstavci 1.
- 3) Na VŠCHT Praha se uplatňují zejména tyto druhy odměn:
 - a) odměny běžné – pro celkové zhodnocení především dlouhodobých, obvykle ročních pracovních výsledků a výkonů zaměstnance, případně pro ocenění dlouhodobého plnění úkolů, které přesahují rámec běžných pracovních povinností;
 - b) odměny za práci na projektech – pro zhodnocení dlouhodobých, obvykle ročních výsledků a aktivit zaměstnance spojených s plněním činností přímo v rámci projektů výzkumných, pedagogických, příp. dalších;
 - c) odměny za podporu projektů – pro zhodnocení dlouhodobých, obvykle ročních výsledků zaměstnance spojených s podpůrnými činnostmi pro projekty výzkumné, pedagogické, příp. další;
 - d) odměny ostatní - pro zhodnocení dlouhodobých, obvykle ročních výsledků a aktivit zaměstnance spojených s plněním a podporou činností v rámci doplňkové činnosti, celoživotního vzdělávání, příp. dalších s tím, že podmínky pro přiznávání těchto odměn jsou stanoveny v příslušných vnitřních normách VŠCHT Praha;
 - e) odměny mimořádné – pro ohodnocení jednorázových mimořádných, významných úkolů a pro ocenění přínosu zaměstnance při řešení mimořádných situací; dále rovněž pro ohodnocení pracovních výsledků a zásluh při významných životních nebo pracovních výročích zaměstnance a při prvním odchodu zaměstnance do starobního nebo invalidního důchodu za předpokladu, že je poskytování těchto odměn sjednáno v platné kolektivní smlouvě.

Článek 10

Příplatek za práci na projektu

Příplatek za práci na projektu je součástí mzdy, která vyjadřuje ohodnocení činností zaměstnance v rámci projektu v případě, že toto ohodnocení je zároveň vázáno na výkaz odpracované doby zaměstnance činnostmi na tomto projektu v daném období.

Článek 11

Mzda za práci přesčas

- 1) Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzdové složky uvedené v čl. 3 odst. 3 písm. a) až d), na které mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen „dosažená mzda“) a příplatek v procentní výši průměrného výdělku, která je sjednána v platné kolektivní smlouvě při dodržení minima daného zákoníkem práce (dále jen „ZP“).
- 2) Příplatek uvedený v odstavci 1 nepřísluší, pokud bylo se zaměstnancem dohodnuto poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas.
- 3) Nebude-li zaměstnanci náhradní volno poskytnuto v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, příplatek uvedený v odstavci 1 zaměstnanci k dosažené mzdě přísluší.

Článek 12

Mzda za svátek

- 1) Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které bude zaměstnanci poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
- 2) Se zaměstnancem je možno dohodnout poskytnutí příplatku k dosažené mzdě místo náhradního volna ve výši sjednané v platné kolektivní smlouvě při dodržení minima daného ZP.
- 3) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se mzdové složky uvedené v čl. 3 odst. 3 písm. a) až d) z tohoto důvodu nekrátí.

Článek 13

Mzda za práci v sobotu a v neděli

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek v procentní výši průměrného výdělku, která je sjednána v platné kolektivní smlouvě, při dodržení minima daného ZP.

Článek 14

Mzda za noční práci

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši, která je sjednána v platné kolektivní smlouvě.

Článek 15

Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši, která je sjednána v platné kolektivní smlouvě.

Článek 16

Odstupné

- 1) Poskytování odstupného je upraveno příslušnými ustanoveními ZP.

- 2) Na VŠCHT Praha je výše odstupného sjednána v platné kolektivní smlouvě a to, při dodržení minimálních násobků daných ZP, jako násobek průměrného měsíčního výdělku zjištěného podle ZP a platné kolektivní smlouvy.

Článek 17

Výplata mezd

- 1) Výplata mezd zahrnuje:
 - a) mzdy, tj. měsíční základní mzdy, osobní příplatky, odměny, příplatky za práci na projektu, příplatky za práci přesčas, ve svátek, za noční práci, v sobotu a v neděli, případně další mzdové složky, budou-li mzdou zaměstnance;
 - b) jiné příjmy, podle § 145 odst. 2 ZP;
 - c) peněžité dávky podle zákona o nemocenském pojištění, plnění související se zaměstnaneckými výhodami;
 - d) srážky z mezd a z jiných příjmů.
- 2) Výplata mezd se provádí za uplynulý kalendářní měsíc po provedení srážek podle ZP, případně dohodnutých srážek, a to ve výplatním termínu, který je sjednán v platné kolektivní smlouvě.
- 3) Zaměstnanci je při měsíčním vyúčtování mzdy vydán písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách, tzv. výplatní páska.
- 4) Zaměstnanci lze na základě jeho žádosti poskytnout mimořádnou zálohu na mzdu za podmínek, které jsou sjednány v platné kolektivní smlouvě.

Článek 18

Závěrečná ustanovení

- 1) Zrušuje se Vnitřní mzdový předpis Vysoké školy chemicko-technologické v Praze registrovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dne 13. února 2003 pod čj. 11 904/2003-30.
- 2) S tímto předpisem souvisejí zejména:
 - a) Kolektivní smlouva VŠCHT Praha;
 - b) Statut VŠCHT Praha;
 - c) Organizační řád VŠCHT Praha;
 - d) vnitřní norma Pravidla hospodaření se mzdovými prostředky na VŠCHT Praha;
 - e) vnitřní směrnice Oběh personálních dokumentů.
- 3) Tento předpis byl projednán s odborovou organizací VŠCHT Praha dne 10. 1. 2007.
- 4) Tento předpis byl schválen podle § 9 odst. 1 písm. b) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, Akademickým senátem VŠCHT Praha dne 16. ledna 2007.
- 5) Tento předpis nabývá platnosti podle § 36 odst. 4 zákona o vysokých školách dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

prof. Ing. Vladimír Růžička, CSc.
rektor VŠCHT Praha