

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) pod čj. MSMT-22876/2024-4 Vnitřní mzdový předpis Vysoké školy chemicko-technologické v Praze ke dni podpisu registrace.

VNITŘNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS VYSOKÉ ŠKOLY CHEMICKO-TECHNOLOGICKÉ V PRAZE ze dne 7. ledna 2025

*Akademický senát Vysoké školy chemicko-technologické v Praze
podle § 9 odst. 1 písm. b) 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, schválil tento
Vnitřní mzdový předpis Vysoké školy chemicko-technologické v Praze:*

Článek 1

Úvodní ustanovení

- 1) Vnitřní mzdový předpis (dále jen „Vnitřní mzdový 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 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 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“) a právních předpisů vydaných k jeho provedení.

Článek 2

Rozsah platnosti a vymezení pravomocí

- 1) Tento Vnitřní mzdový předpis se vztahuje na zaměstnance VŠCHT Praha v pracovním poměru, a to ve všech organizačních součástech VŠCHT Praha.
- 2) Tento Vnitřní mzdový předpis se vztahuje na zaměstnance, kteří vykonávají pracovní činnost na základě dohod konaných mimo pracovní poměr podle § 74 až 77b zákoníku práce, a zaměstnance, se kterými je mzda sjednána ve smlouvě o mzdových podmínkách (dále jen „smluvní mzda“) pouze tehdy, pokud tak výslovně stanoví.
- 3) Pravomoc rozhodovat o všech mzdových záležitostech zaměstnanců se řídí tímto Vnitřním mzdovým předpisem a vnitřní směrnici „Oběh personálních dokumentů“.

Článek 3

Mzda

- 1) Mzdou se pro účely tohoto Vnitřního mzdového předpisu rozumí peněžitá plnění poskytovaná zaměstnanci za jím vykonanou práci. Za mzdu se nepovažují peněžitá plnění, která jsou poskytována v souvislosti s pracovním poměrem z jiných důvodů, než je vykonaná práce. Jedná se zejména o náhrady mzdy, odstupné, odměny k životním a pracovním jubileím, odměny za odchod do starobního/invalidního důchodu třetího stupně, odměny za prodej autorských práv včetně práv

duševního vlastnictví a náhrady výdajů poskytované v souvislosti s výkonem práce, zejména cestovní náhrady. V případě, že se jedná o akademického pracovníka, rozumí se mzdou též peněžitě plnění poskytované po dobu tvůrčího volna.

- 2) Na VŠCHT Praha se uplatňuje měsíční mzda. Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a pracovních výsledků zaměstnance a v odůvodněných případech i s přihlédnutím k úrovni mezd pro konkrétní pracovní pozici na srovnatelném pracovním trhu. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci a odvádějí práci stejné hodnoty a stejné kvality, přísluší stejná mzda.

Článek 4 **Mzdové složky**

- 1) Pro poskytování mzdy podle článku 3 jsou na VŠCHT Praha stanoveny zejména tyto mzdové složky (součástí mzdy):
 - a) mzdový tarif (článek 6);
 - b) prémie za specifické pracovní podmínky (článek 7);
 - c) prémie za vedení, zastupování nebo za výkon funkce (článek 8);
 - d) osobní ohodnocení (článek 9);
 - e) výkonnostní příplatek (článek 10);
 - f) odměna (článek 11);
 - g) příplatek za práci na projektu (článek 12);
 - h) zákonné příplatky ke mzdě poskytované za podmínek stanovených v § 114 až § 118 zákoníku práce (článek 15).
- 2) Pro potřebu zjišťování průměrného výdělku se vyplácené mzdové složky dělí na:
 - a) mzdové složky, které nejsou poskytovány za delší období než kalendářní čtvrtletí, tj. mzdový tarif, prémie za specifické pracovní podmínky, prémie za vedení, zastupování a za výkon funkce, osobní ohodnocení, zákonné příplatky ke mzdě poskytované za podmínek stanovených v § 114 až § 118 zákoníku práce, odměny hospodáře, mimořádné odměny.
 - b) mzdové složky, které jsou poskytovány za delší období než kalendářní čtvrtletí (v závislosti na období, za které je odměna nebo příplatek přiznán, obvykle rok), tj. běžné odměny, odměny za práci na projektech a za podporu projektů, odměny ostatní, příplatky za práci na projektu.
- 3) Pro zjištění pravděpodobného výdělku se použijí následující mzdové složky, tj. mzdový tarif, prémie za specifické pracovní podmínky, prémie za vedení, zastupování a za výkon funkce, osobní ohodnocení, odměna hospodáře.
- 4) Tento článek se obdobně vztahuje i na zaměstnance, kteří jsou odměňováni smluvní mzdou, nebo konají práce na základě dohod konaných mimo pracovní poměr.

Článek 5 **Skupiny zaměstnanců a tarifní třídy**

- 1) Na VŠCHT Praha jsou zaměstnanci rozděleni do čtyř základních skupin:

A – akademický pracovník

AV – vědecký, výzkumný a vývojový pracovník podílející se na pedagogické činnosti

V – vědecký, výzkumný a vývojový pracovník

B – technickohospodářský pracovník a ostatní pracovní pozice (zejm. dělnické profese).

Každá skupina se dále člení na tarifní třídy, ke kterým jsou přiřazeny mzdové tarify.

- 2) Charakteristiku tarifních tříd upravuje Katalog pracovních pozic VŠCHT Praha. Pro zařazení do konkrétní tarifní třídy jsou určujícími kritérii druh práce, kvalifikační předpoklady a charakteristika vykonávaných činností/pracovní náplň.
- 3) Zaměstnanec se zařazuje do tarifní třídy podle sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě. Bližší vymezení druhu práce je upraveno v pracovní náplni, která je zaměstnanci jednostranně určena ze strany zaměstnavatele. Vykonává-li zaměstnanec v jednom pracovním poměru více činností, přihlíží se při zařazování do tarifní třídy vždy k nejnáročnější činnosti zaměstnance, k ojedinele nebo výjimečně vykonávaným pracovním činnostem se při zařazování do tarifní třídy nepřihlíží.
- 4) Nelze-li zaměstnance výše uvedeným způsobem v rámci skupiny zařadit (protože v konkrétním případě vykonává pouze práce, které neodpovídají žádnému druhu práce vymezenému v Katalogu pracovních pozic VŠCHT Praha), bude zaměstnanec zařazen do takové tarifní třídy a mzdového tarifu, které se některým druhem práce spojeným s touto tarifní třídou co nejvíce přibližují z hlediska složitosti, odpovědnosti a psychické a fyzické náročnosti.

Článek 6

Mzdový tarif

- 1) Zaměstnanci se v souvislosti se zařazením do příslušné tarifní třídy přiznává mzdový tarif. Výše mzdových tarifů pro jednotlivé tarifní třídy jsou uvedeny v příloze č. 1 tohoto Vnitřního mzdového předpisu.
- 2) Výše mzdových tarifů odpovídá stanovené týdenní pracovní době v souladu s ust. § 79 zákoníku práce.
- 3) Mzdový tarif je nárokovou složkou mzdy.

Článek 7

Prémie za specifické pracovní podmínky

- 1) Prémie za specifické pracovní podmínky je součástí mzdy zaměstnance za aspekty práce, které souvisejí s charakterem pracovních podmínek. Prémie za specifické pracovní podmínky vyjadřuje speciální nároky na výkon pedagogické, vědecké, výzkumné a vývojové činnosti, případně další činnosti na pracovištích VŠCHT Praha.
- 2) Výše prémie za specifické pracovní podmínky závisí na charakteru pracovní činnosti, kterou zaměstnanec denně vykonává. S přihlédnutím k těmto specifickým podmínkám je zaměstnanci přiznána částka v rozpětí uvedeném v příloze č. 2.
- 3) Prémie za specifické pracovní podmínky je nárokovou složkou mzdy.

Článek 8

Prémie za vedení, zastupování nebo za výkon funkce

- 1) Prémie za vedení, zastupování nebo za výkon funkce 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) Prémie za vedení se přiznává vedoucím zaměstnancům, jejichž okruh je uveden ve vnitřní normě Organizační řád Vysoké školy chemicko-technologické v Praze, článku 6, odst. 2). Prémie za vedení se nepřiznává vedoucím zaměstnancům, se kterými je sjednána smluvní mzda, nebo u kterých jsou činnosti spojené s vedením řešeny jinou formou mzdového zvýhodnění v závislosti na konkrétních podmínkách (viz článek 13 odst. 3).
- 3) Prémie za zastupování je možno přiznat zaměstnancům, kteří v souladu s platným Organizačním řádem na základě písemného pověření zastupují v plném rozsahu činnosti vedoucího zaměstnance, který dočasně tyto činnosti nevykonává s tím, že toto pověření nepřetržitě trvá více než 4 týdny. Po dobu, kdy je zaměstnanci přiznána tato prémie za zastupování, nenáleží vedoucímu zaměstnanci, který je zastupován, prémie za vedení.
- 4) Prémie za zastupování může být přiznána i při pověření zaměstnance vedením pracoviště, není-li vedoucí zaměstnanec ustanoven, a to po nezbytně nutnou dobu, nejdéle však do doby ustanovení tohoto vedoucího zaměstnance.
- 5) Prémie za výkon funkce se přiznává zaměstnancům, jejichž okruh (funkce) je uveden v příloze č. 2 tohoto Vnitřního mzdového předpisu.
- 6) Prémie za vedení, zastupování a za výkon funkce je nárokovou složkou mzdy. Výše prémie se určí podle rozpětí této složky mzdy. Rozpětí prémie za vedení, zastupování a za výkon funkce je uvedeno v příloze č. 2 tohoto Vnitřního mzdového předpisu.

Článek 9

Osobní ohodnocení

- 1) Osobní ohodnocení je nenárokovou pohyblivou složkou mzdy. Pro stanovení výše osobního ohodnocení je rozhodující kvalita a rozsah vykonávané práce zaměstnancem. Dalšími faktory, ke kterým je při stanovení výše osobního ohodnocení přihlíženo, jsou znalosti, schopnosti a dovednosti zaměstnance, a dále jeho výsledky v systému hodnocení aktivit zaměstnanců. Zaměstnanci může být přiznáno osobní ohodnocení v rozpětí uvedeném v příloze č. 2.
- 2) Ve výjimečných případech je možno pracovní výkon zaměstnance ohodnotit rovněž formou tzv. individuálního osobního ohodnocení. Přiznává se např. 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 ohodnocení je možno přiznat i vedoucím zaměstnancům, u nichž nejsou činnosti spojené s vedením zohledněny formou příplatku za vedení nebo se kterými není sjednána smluvní mzda. V tomto případě návrh na přiznání individuálního osobního ohodnocení, v rozpětí uvedeném v příloze č. 2 tohoto Vnitřního mzdového předpisu, předkládá Personální odbor nebo děkan příslušné fakulty a po posouzení konkrétních podmínek a okolností jej schvaluje rektor nebo děkan příslušné fakulty.
- 4) Na hodnocení zaměstnance podle tohoto článku, a na to navazující rozhodnutí o přiznání osobního ohodnocení není právní nárok. Přiznání osobního ohodnocení nebo individuálního osobního ohodnocení v žádném případě nezakládá nároky na přiznání žádných jiných složek mzdy,

ani na přiznání osobního ohodnocení nebo individuálního osobního ohodnocení do budoucna.

- 5) Osobní ohodnocení je stanoveno 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 některých z kritérií, na jejichž základě byla dosavadní výše osobního ohodnocení přiznána. O důvodech změn ve výši osobního ohodnocení musí být zaměstnanec vždy dopředu informován vedoucím zaměstnancem.

Článek 10

Výkonnostní příplatek

- 1) Výkonnostní příplatek je přiznán zaměstnanci za plnění konkrétních ukazatelů, a to v závislosti na pracovní pozici zaměstnance, který vykonává vědeckou, výzkumnou či pedagogickou činnost nebo odbornou činnost; na jeho pracovních výsledcích, na pozici v řešitelském týmu projektu nebo na organizačním začlenění v rámci VŠCHT Praha a na výsledcích v systému hodnocení aktivit zaměstnanců.
- 2) Náležitosti a podmínky pro přiznání výkonnostního příplatku jsou dále upraveny interní směrnicí „Výkonnostní příplatky“.
- 3) Výkonnostní příplatky jsou nárokovou složkou mzdy.

Článek 11

Odměna

- 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 (výjimečné zásluhy při záchraně života, odstraňování následků živelních pohrom, resp. škod na majetku VŠCHT Praha apod.).
- 2) Zhodnocení těchto skutečností je pouze nezbytným předpokladem k tomu, aby zaměstnavatel mohl rozhodnout o přiznání a vyplacení odměny, nezakládá však právní nárok zhodnocení těchto skutečností, ani na přiznání a vyplacení odměny. Stejně tak přiznání a vyplacení odměny nezakládá žádné právní nároky na poskytnutí jakýchkoli odměn v podobných případech v budoucnu.
- 3) Odměna se přiznává v příslušné částce na základě zhodnocení skutečností uvedených v odst. 1).
- 4) Na VŠCHT Praha se uplatňují zejména tyto druhy odměn:
 - a) odměny běžné – pro celkové zhodnocení především dlouhodobých pracovních výsledků a výkonů zaměstnance, příp. pro ocenění dlouhodobého plnění úkolů, které přesahují rámec běžných pracovních povinností; odměnu lze vyplatit kumulativně za delší časové období;
 - 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; odměnu lze vyplatit kumulativně za delší časové období;
 - c) 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;

- d) 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 odchodu zaměstnance do starobního nebo invalidního důchodu třetího stupně za předpokladu, že je poskytování těchto odměn sjednáno v platné Kolektivní smlouvě;
 - e) odměny členům Akademického senátu – jednotlivým členům Akademického senátu může být přiznána odměna za účast na zasedáních, jednáních komisí a dalších činnostech spojených s funkcí člena Akademického senátu. Výše měsíční odměny a pravidla pro jejich přiznání jsou řešeny v příslušném vnitřním dokumentu.
- 5) Tento článek se obdobně vztahuje i na zaměstnance, kteří jsou odměňováni smluvní mzdou, nebo kteří konají práce na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, pokud je možnost výplaty odměny v dohodě mimo pracovní poměr sjednána.

Článek 12

Příplatek za práci na projektu

- 1) Příplatek za práci na projektu je součástí mzdy, která vyjadřuje ohodnocení činností zaměstnance v rámci konkrétního projektu. Příplatek za práci na projektu je zpravidla sjednán na dobu určitou, nejdéle však po dobu zapojení zaměstnance do řešení daného projektu.
- 2) Příplatek za práci na projektu je nenárokovou složkou mzdy.
- 3) Tento článek se obdobně vztahuje i na zaměstnance, kteří jsou odměňováni smluvní mzdou.

Článek 13

Smluvní mzda

- 1) Smluvní mzda je individuálně sjednaná mzda, která zahrnuje všechny mzdové složky uvedené v tomto Vnitřním mzdovém předpisu, s výjimkou odměn, příplatků za práci na projektu a ostatních zákonných mzdových práv. V případě, kdy zaměstnanci skončí pracovní smlouva, v níž byla sjednána smluvní mzda, bude s účinností od následujícího kalendářního dne po skončení pracovní smlouvy tento zaměstnanec zařazen do tarifního systému VŠCHT Praha.
- 2) Na VŠCHT Praha je smlouvu o mzdě možno sjednat s děkany, prorektory, kvestorem, ředitelem Správy účelových zařízení a ředitelem Technoparku Kralupy Vysoké školy chemicko-technologické v Praze.
- 3) 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 navrhuje sám, jestliže se jedná o zaměstnance útvarů spadajících do jeho kompetence. Individuální smlouvy o mzdě sjednává rektor nebo děkan příslušné fakulty.

Článek 14

Mzda při tvůrčím volnu

- 1) Po dobu čerpání tvůrčího volna podle § 76 zákona o vysokých školách náleží akademickému pracovníkovi mzda ve výši přiznaného mzdového tarifu a případně osobního ohodnocení, je-li mu přiznáno. Ostatní složky mzdy (zejména příplatky, náhrady mzdy, odměny) zaměstnanci náleží, vznikne-li mu na ně právo splněním podmínek stanovených tímto Vnitřním mzdovým předpisem

nebo zákoníkem práce nebo budou-li mu děkanem příslušné fakulty, resp. rektorem přiznány.

- 2) V případě, že je poskytnuto tvůrčí volno delší než šest měsíců, výše mzdy pro období od ukončeného šestého měsíce do konce doby čerpání tvůrčího volna je určena vedoucím zaměstnancem¹ organizační části VŠCHT Praha.

Článek 15

Ostatní mzdová práva

- 1) Poskytování příplatků v souladu s ustanovením § 114 až § 118 zákoníku práce, tj. mzda nebo náhradní volno za práci přesčas, mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek, mzda za noční práci, mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a mzda za práci v sobotu a v neděli, se řídí zákoníkem práce a právními předpisy vydanými k jeho provedení. Procentní výše těchto příplatků je uvedena v příloze č. 3 tohoto Vnitřního mzdového předpisu.
- 2) Tento článek se obdobně vztahuje i na zaměstnance, kteří jsou odměňováni smluvní mzdou, nebo konají práce na základě dohod konaných mimo pracovní poměr.

Článek 16

Odstupné

- 1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší odstupné ve výši a za podmínek uvedených v § 67 a § 68 zákoníku práce.

Článek 17

Splatnost a výplata mzdy

- 1) Mzda je splatná po vykonání práce v následujícím kalendářním měsíci.
- 2) Pravidelný výplatní termín mzdy je každého devátého dne následujícího kalendářního měsíce, za který se mzda vyplácí. Případně-li tento termín na den pracovního klidu nebo svátek, je výplatním dnem nejbližší následující pracovní den. Zaměstnancům, kteří požádali zaměstnavatele o bezhotovostní převod mzdy, bude mzda poukázána tak, aby byla nejpozději v den výplatního termínu na tento účet připsána. Doklad o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách je předáván zaměstnancům v elektronické podobě v elektronickém informačním systému. Zaměstnancům, kteří nemají přístup do tohoto systému, a zaměstnancům, kteří o to požádají, je předáván tento doklad v písemné podobě.
- 3) Zaměstnanci lze na základě jeho žádosti poskytnout mimořádnou zálohu na mzdu. Mimořádné zálohy na mzdu mohou být povoleny zaměstnavatelem dle jeho uvážení jen ve zcela ojedinělých případech ne častěji než jedenkrát za čtvrtletí u jednoho zaměstnance. Písemnou žádost o mimořádnou zálohu na mzdu předkládá zaměstnanec na Personální odbor.
- 4) Ustanovení tohoto článku se obdobně vztahuje i na zaměstnance, kteří jsou odměňováni smluvní mzdou a na zaměstnance, kteří konají práci na základě dohod konaných mimo pracovní poměr.

¹ Organizační řád Vysoké školy chemicko-technologické v Praze

Článek 18

Minimální mzda

- 1) Mzda nesmí být nižší, než je minimální mzda². Nedosáhne-li mzda nebo odměna z dohody minimální mzdy, bude rozdíl zaměstnanci vyrovnán doplatkem ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na jednu odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou. Do mzdy se pro tyto účely nezahrnuje mzda 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.
- 2) Tento článek se obdobně vztahuje i na zaměstnance, kteří jsou odměňováni smluvní mzdou, nebo konají práce na základě dohod konaných mimo pracovní poměr.

Článek 19

Společná ustanovení

- 1) Mzdové složky, uvedené v článku 4 se přiznávají v měsíční výši pro stanovenou týdenní pracovní dobu. Má-li zaměstnanec sjednánu kratší pracovní dobu, přiznaná měsíční výše mzdové složky podle článku 4 se poměrně krátí podle takto sjednané kratší doby.
- 2) Při odpracování plánovaného měsíčního fondu pracovní doby zaměstnanci mzdové složky podle článku 4 za příslušný měsíc náleží 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. Toto ustanovení se nevztahuje na mzdové složky uvedené v článku 4 odst. 1 písm. f) a h).
- 3) Přiznání nebo změny mzdových složek, které jsou v dalším odstavci definovány jako nárokové složky mzdy zaměstnance, je realizováno prostřednictvím písemného mzdového výměru vydaného zaměstnanci.
- 4) Zařazení zaměstnance do pracovní pozice a tarifní třídy, přiznání mzdového tarifu, dále prémie za specifické pracovní podmínky, prémie za vedení, zastupování a za výkon funkce nebo výkonnostního příplatku, jestliže zaměstnanec splňuje podmínky pro jejich přiznání, se uskutečňuje nejpozději dnem vzniku pracovního poměru. Změny tarifní třídy, mzdového tarifu a pracovní doby a dále úpravy (tj. přiznání, odebrání, zvýšení či snížení) prémie za specifické pracovní podmínky, prémie za vedení, zastupování a výkon funkce nebo výkonnostního příplatku se mohou uskutečnit pouze k 1. kalendářnímu dni v měsíci, nikoliv však zpětně.

Článek 20

Závěrečná ustanovení

- 1) Zrušuje se Vnitřní mzdový předpis Vysoké školy chemicko-technologické v Praze registrovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dne 1. března 2007 pod čj. 1773/2007-30.
- 2) S tímto Vnitřním mzdovým předpisem souvisejí zejména:
 - a) Statut VŠCHT Praha a Statut Technoparku Kralupy nad Vltavou VŠCHT Praha;
 - b) Organizační řád VŠCHT Praha a Organizační řád Technoparku Kralupy nad Vltavou Vysoké školy chemicko-technologické v Praze;

² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §111

- c) Katalog pracovních pozic VŠCHT Praha
 - d) vnitřní norma Pravidla hospodaření se mzdovými prostředky na VŠCHT Praha;
 - e) vnitřní směrnice Oběh personálních dokumentů;
 - f) směrnice Výkonnostní příplatky
 - g) výnos Odměňování členů Akademického senátu VŠCHT Praha
- 3) Tento Vnitřní mzdový předpis byl projednán s odborovou organizací VŠCHT Praha dne 11.11.2024.
- 4) Tento Vnitřní mzdový 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 10. prosince 2024.
- 5) Tento Vnitřní mzdový předpis nabývá platnosti podle § 36 odst. 4 zákona o vysokých školách dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

prof. Ing. Radek Cibulka, CSc.

předseda akademického senátu

prof. Ing. Milan Pospíšil, CSc.

rektor

Příloha č. 1**Mzdové tarify podle tarifních tříd**Akademičtí pracovníci

A7	A6	A5	A4	A3	A2	A1
25 800	28 500	30 400	32 200	36 100	38 900	42 400

AV4	AV3	AV2	AV1
25 600	27 900	30 000	33 200

Vědecko-výzkumní pracovníci

V5	V4	V3	V2	V1
24 800	25 600	27 900	30 000	33 200

Technicko-hospodářští pracovníci a ostatní pracovní pozice

B7	B6	B5	B4	B3	B2	B1	B0
21 200	21 200	21 200	21 800	24 200	27 900	31 400	35 300

Příloha č.2

	přiznaná měsíční výše v Kč (na stanovenou týdenní pracovní dobu)		maximální doba přiznání
prémie za vedení (zastupování)	od	do	počet měsíců
tajemník fakulty, vedoucí ústavu, celoškolského ústavu, centrálních laboratoří, centra informačních služeb, Metrologické a zkušební laboratoře, útvaru interního auditu, odborů a samostatných oddělení rektorátu, odborů SÚZ, ředitel Technoparku Kralupy	2 000	10 000	neomezeno
dílen, oddělení a pracovišť (útvarů) v rámci odborů rektorátu, pracovišť (útvarů) SÚZ, oddělení a pracovišť (útvarů) v rámci odborů SÚZ	1 000	5 000	neomezeno
Vedoucí týmu v rámci projektů vědecko-výzkumných a pedagogických na návrh přímého nadřízeného	1 000	150 000	12
prémie za výkon funkce	od	do	počet měsíců
proděkan, tajemník rektora (kancléř)	4 000	12 000	neomezeno
člen týmu v rámci projektů vědecko-výzkumných a pedagogických na návrh vedoucího týmu	1 000	100 000	12
individuální osobní ohodnocení	od	do	počet měsíců
děkan, prorektor, resp. další vedoucí zaměstnanci při splnění podmínek stanovených v čl. 8 odst. 3 VMP	15 000	50 000	neomezeno
osobní ohodnocení	od	do	počet měsíců
zaměstnanci v pracovním poměru	0	100% základní tarifní mzdy	neomezeno
prémie za specifické pracovní podmínky	od	do	počet měsíců
zaměstnanci v pracovním poměru	100	400	neomezeno

Příloha č. 3**Příplatek za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, příplatek za práci v sobotu a v neděli,
příplatek za noční práci a odměna za pracovní pohotovost**

Příplatek³	Procento z průměrného výdělku⁴
práce přesčas	25%
práce ve svátek	100%
práce v sobotu a v neděli	10%
noční práce (v době mezi 22:00 a 6:00 hodinou)	10%
pracovní pohotovost v pracovních dnech	10%
Pracovní pohotovost o sobotách, nedělích a svátcích	20%

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Příplatek⁵	Procento základní sazby minimální mzdy
Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí	10%

³ Ust. § 114 až §118 zákoníku práce⁴ Článek 4 odst. 2) a 3) VMP⁵ Ust. § 114 až §118 zákoníku práce