

MZDOVÝ PŘEDPIS
MENDELOVY ZEMĚDĚLSKÉ A LESNICKÉ UNIVERZITY V BRNĚ
ze dne 22. května 2009

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 22. května 2009 pod čj. 11 778/2009-30 Mzdový předpis Mendelovy zemědělské a lesnické univerzity v Brně.

.....
doc. Ing. V. Vinš, CSc.
ředitel odboru vysokých škol

MZDOVÝ PŘEDPIS MENDELOVY ZEMĚDĚLSKÉ A LESNICKÉ UNIVERZITY V BRNĚ ze dne 22. května 2009

Část první Úvodní ustanovení

Článek 1 Rozsah působnosti

1. Tento mzdový předpis vychází:
 - a) ze 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“),
 - b) ze zákoníku práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů,
 - c) z Interního katalogu prací Mendelovy zemědělské a lesnické univerzity v Brně (dále jen „Interní katalog prací“),
 - d) z Katalogu prací podle povolání a stupňů, zpracovaného Ministerstvem práce a sociálních věcí v letech 1993 až 1996 (dále jen „Katalog prací“), ve znění pozdějších změn.
2. Tento mzdový předpis upravuje poskytování mzdy a ostatní peněžní plnění související se zaměstnáním, zjišťování a používání průměrného výdělku pro pracovní právní účely zaměstnanců Mendelovy zemědělské a lesnické univerzity v Brně (dále jen „univerzita“).
3. Poskytování odměn za práce konané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se použijí ustanovení tohoto mzdového předpisu přiměřeně. Obsah dokladů týkajících se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, včetně podmínek výplaty, stanoví interní předpis univerzity.
4. Poskytování náhrad mzdy a náhrad odměny z dohody o pracovní činnosti v době prvních 14 dnů pracovní neschopnosti (karantény) se řídí ustanovením §192 až §194 zákoníku práce a interním předpisem univerzity.
5. Na poskytování mzdy rektora se nevztahují čl. 3 až 16. Mzda rektora je stanovena ministrem školství, mládeže a tělovýchovy.
6. Zaměstnavatelem je univerzita. Pravomoc rozhodovat v pracovní právních věcech jménem univerzity jako zaměstnavatele stanoví zákon, statut, opatření rektora, nebo individuální delegování pravomoci (dále jen „zaměstnavatel“).
7. Zaměstnancem je fyzická osoba definovaná obecně závazným právním předpisem.

Článek 2 Obecná ustanovení

1. Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda. Mzdou se rozumí peněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci. Za mzdu se nepovažují plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, a to náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost.
2. Mzdové formy odměňování:
 - a) mzdový tarif,
 - b) osobní příplatek,
 - c) příplatek za výkon funkce,
 - d) smluvní mzda,
 - e) odměny,
 - f) další mzda,
 - g) zvláštní příplatky (čl. 7 až 10 a čl. 14).
3. Odměňování podle odstavce 2 písm. a) až c) jsou obsaženy ve mzdovém dekretu, který zaměstnavatel vystavuje při uzavření pracovního poměru a každé změně, která má vliv na výši peněžitých plnění v něm obsažených.
4. Odměňování podle odstavce 2 písm. d) až g) a plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním (zejména náhrada mzdy, odstupné a odměna za pracovní pohotovost) a mzda při výkonu jiné práce jsou přiznávány podle tohoto mzdového předpisu.
5. Smluvní mzdu stanovuje rektor na základě zdůvodněného návrhu příslušného vedoucího zaměstnance. Smluvní mzda se může poskytnout jen výjimečně, pokud zaměstnanec vykonává mimořádně významnou a odpovědnou práci, kterou nelze ocenit formou mzdy podle odstavce 2 písm. a) až c). V tomto případě se nepoužijí ustanovení čl. 3 až 7 a čl.15. Smluvní mzda se vždy sjednává na dobu určitou a obsahuje stimulační prvek definovaný ve smlouvě. Další podmínky poskytnutí smluvní mzdy jsou uvedeny ve smlouvě.
6. Tvůrčí volno se akademickému pracovníku poskytne na jeho žádost v souladu s § 76 zákona v délce 6 měsíců jedenkrát za sedm let, nebrání-li v tom závažné okolnosti týkající se plnění vzdělávacích úkolů pracoviště. Tvůrčí volno je po vyjádření příslušného vedoucího pracoviště oprávněn udělit děkan a ředitel vysokoškolského ústavu. Děkanům, ředitelům vysokoškolského ústavu a akademickým pracovníkům celoškolských pracovišť uděluje tvůrčí volno rektor. Tvůrčí volno lze poskytnout zejména v souvislosti s přípravou habilitační práce, vědecké nebo obdobné publikace, jejíž vydání by bylo v zájmu fakulty, vysokoškolského ústavu nebo univerzity.
7. Akademickému pracovníku může být poskytnuto tvůrčí volno nejdříve po 6,5 leté pedagogické praxi na univerzitě; výjimku na fakultách uděluje děkan, na vysokoškolském ústavu ředitel, v případě děkanů, ředitele vysokoškolského ústavu a akademických pracovníků celoškolských pracovišť rektor. Akademický pracovník může požádat o kratší tvůrčí volno, avšak bez možnosti jeho dalšího udělení v období 7 let po skončení tvůrčího volna.
8. Po dobu čerpání tvůrčího volna nenáleží akademickému pracovníkovi osobní příplatek a příplatek za výkon funkce. Akademický pracovník není povinen docházet na pracoviště, plnit své pracovní povinnosti a jeho vedoucí mu není oprávněn ukládat pracovní úkoly. Doba čerpání tvůrčího volna je považována za výkon práce s místem výkonu práce stanoveném před poskytnutím tvůrčího volna. Výsledkem práce je splnění podmínek stanovených pro poskytnutí tvůrčího volna uvedených v rozhodnutí děkana, ředitele vysokoškolského ústavu nebo rektora o poskytnutí tvůrčího volna. V případě nesplnění podmínek stanovených pro poskytnutí tvůrčího volna není akademickému pracovníkovi po nástupu do práce přiznán osobní příplatek.

Část druhá

Odměňování zaměstnanců fakult, vysokoškolského ústavu, rektorátu, celoškolských pracovišť a Správy kolejí a menz

Článek 3 Mzdové třídy, stupně a tarify

1. Pro akademické pracovníky je výše měsíčních mzdových tarifů při stanovené týdenní pracovní době 40,00 hodin v jednosměnném pracovním režimu určena v rozmezí 5 mzdových tříd a 3 mzdových stupňů, s výjimkou poslední mzdové třídy, kde jsou 4 mzdové stupně. Pro neakademické pracovníky je výše měsíčních mzdových tarifů při stanovené týdenní pracovní době 40,00 hodin v jednosměnném pracovním režimu, 38,75 hodiny ve dvousměnném pracovním režimu a 37,50 hodiny ve třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu určena v rozmezí 9 mzdových tříd a 6 mzdových stupňů. Zařazení do mzdových tříd je určeno složitostí, odpovědností a namáhavostí vykonávané práce, s přihlédnutím ke splnění požadovaných kvalifikačních předpokladů. Zařazení do mzdových stupňů je určeno délkou započitatelné praxe, s výjimkou dělnických profesí, zařazených do mzdových tříd 1 a 2.

2. Stupnice mzdových tarifů jsou obsaženy v příloze č. 1.

3. Pokud má zaměstnanec sjednán zkrácený pracovní úvazek, je mu mzdový tarif přiznán v poměrné výši. Zaměstnanec, který vykonával práci pouze část měsíce, přísluší jen poměrná část mzdového tarifu.

4. Délka započitatelné praxe pro akademické pracovníky je počítána následovně:

Tř. A1 – praxe se počítá ode dne získání vysokoškolského vzdělání ukončeného v bakalářském nebo magisterském studijním programu,

Tř. A2 – praxe se počítá ode dne získání vysokoškolského vzdělání ukončeného v magisterském studijním programu,

Tř. A3 – praxe se počítá ode dne získání vědecké kvalifikace vyjádřené tituly Ph.D., Dr., nebo vědeckou hodností CSc.,

Tř. A4 – praxe se počítá ode dne získání kvalifikace vyjádřené titulem docent,

Tř. A5 – praxe se počítá ode dne získání kvalifikace vyjádřené titulem profesor.

Akademický pracovník musí pro zařazení do mzdové třídy, případně při její změně, doložit doklady o splnění kvalifikačních předpokladů stanovených Interním katalogem prací.

5. Délka započitatelné praxe pro neakademické pracovníky se počítá na základě čestného prohlášení zaměstnance, ve kterém zaměstnanec uvede veškeré údaje o vykonávaných činnostech rozhodných pro její stanovení. Posouzení druhu praxe a rozhodnutí o rozsahu jejího zápočtu v čestném prohlášení je v pravomoci příslušného vedoucího zaměstnance a nelze je bezdůvodně měnit. Započitatelná je i praxe v oboru vykonávaná na základě dohod o pracovní činnosti, byly-li odměny z nich plynoucí jediným zdrojem příjmu a praxe v oboru vykonávaná jako osobou samostatně výdělečně činnou. Pro zápočet doby jsou u dohod uzavřených s jiným zaměstnavatelem rozhodná data uvedená v čestném prohlášení zaměstnance, u dohod uzavřených s univerzitou doklady o výplatě odměn z nich plynoucích uložené v archivu univerzity. Při změně pracovního zařazení nebo pracoviště může příslušný vedoucí zaměstnanec praxi hodnotit znovu.

Do doby rozhodné pro délku započitatelné praxe příslušné mzdové třídy započte zaměstnavatel dobu:

- a) praxe v oboru pro výkon požadované práce plně,
- b) jiné praxe v závislosti na míře jejího využití pro výkon požadované práce v rozsahu nejvýše dvou třetin,
- c) výkonu vojenské základní (náhradní) a civilní služby v rozsahu stanoveném obecnými předpisy pro výkon vojenské základní (náhradní) a civilní služby,¹⁾
- d) mateřské a další mateřské, nebo rodičovské dovolené nebo trvalé péče o dítě nebo děti v rozsahu odpovídajícím délce mateřské a další mateřské, nebo rodičovské dovolené platné v době této péče, nejvýše však v rozsahu šesti let,

¹⁾ Branný zákon č. 92/1949 Sb., ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 18/1992 Sb., o civilní službě, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 587/2004 Sb., o zrušení civilní služby a o změně a zrušení některých souvisejících zákonů.

- e) studijního pobytu, interní vědecké aspirantury nebo studia v doktorském studijním programu, a to u každého z nich v rozsahu nejvýše tří let,
- f) osobní péče o dlouhodobě zdravotně postižené nezletilé dítě nebo děti, které vyžadovaly mimořádnou péči, pokud nebyly umístěny v ústavu pro takové děti, nejvýše však v celkovém rozsahu šesti let, a to včetně doby započtené podle písmene d).

Z doby započitatelné praxe zaměstnavatel odečte u zaměstnance zařazeného do:

- a) třetí až čtvrté mzdové třídy, který nedosáhl úplného středního vzdělání
 1. 2 roky, dosáhl-li jen středního odborného vzdělání,
 2. 4 roky, dosáhl – li jen základního vzdělání,s výjimkou dělnické profese;
- b) páté mzdové třídy
 1. 1 rok, dosáhl-li jen úplného středního vzdělání,
 2. 3 roky, dosáhl-li jen středního odborného vzdělání,
 3. 5 roků, dosáhl-li jen základního vzdělání;
- c) šesté mzdové třídy
 1. 1 rok, dosáhl-li jen vyššího odborného vzdělání,
 2. 3 roky, dosáhl-li jen úplného středního vzdělání,
 3. 5 roků, dosáhl-li jen středního odborného vzdělání;
- d) sedmé a vyšší mzdové třídy
 1. 2 roky, dosáhl-li vysokoškolského vzdělání získaného v bakalářském studijním programu,
 2. 3 roky, dosáhl-li jen vyššího odborného vzdělání,
 3. 5 roků, dosáhl-li jen úplného středního vzdělání.

6. Postup zaměstnanců do vyšších mzdových stupňů je uskutečňován pomocí informačního systému automaticky.

7. V případě pracovního volna bez nároku na náhradu mzdy poskytnutého z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, trvajících déle než 6 kalendářních měsíců, s výjimkou pracovní neschopnosti, mateřské a další mateřské, nebo rodičovské dovolené, přeruší zaměstnavatel připočítávání dnů praxe, a to od prvního dne nepřítomnosti. Výjimku z tohoto opatření lze učinit v případě povolení volna bez nároku na náhradu mzdy k výkonu odborné práce pro jinou právnickou osobu v tuzemsku i v zahraničí. Započtení navrhuje příslušný vedoucí zaměstnanec.

Článek 4

Zařazování zaměstnanců do mzdových tříd

1. Pro zařazení zaměstnance do mzdové třídy je rozhodující druh vykonávané práce, který je popsán v pracovní náplni nebo v obecném popisu profesí obsaženém v Interním katalogu prací při současném splnění kvalifikačních předpokladů. Kvalifikační předpoklady pro zařazování zaměstnanců do mzdových tříd stanoví Interní katalog prací. O zařazení zaměstnance do mzdové třídy rozhoduje zaměstnavatel na návrh příslušného vedoucího zaměstnance.

2. Akademickému pracovníkovi s vědeckou kvalifikací vyjádřenou vědeckou hodností „doktor věd“ se zvyšuje mzdový tarif o 7 %.

Článek 5

Osobní příspěvek

1. Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout osobní příspěvek až do výše 75 %, a jedná-li se o zaměstnance, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do mzdových tříd

7. až 9. a A2. až A5. až do výše 150 % mzdového tarifu posledního mzdového stupně příslušné mzdové třídy, do které je zaměstnanec zařazen.

2. Přiznávání osobního příplatku je podmíněno dosahováním velmi dobrých pracovních výsledků nebo plněním většího rozsahu pracovních úkolů. Každá z těchto podmínek předpokládá srovnání pracovních výsledků zaměstnance nebo rozsahu jeho pracovních úkolů s pracovními výsledky nebo rozsahem pracovních úkolů ostatních zaměstnanců. Z toho důvodu nelze osobní příplatek přiznat zaměstnanci při prvním vzniku pracovního poměru. Vymezení doby, po jejímž uplynutí lze nově nastupujícímu zaměstnanci přiznat osobní příplatek, navrhuje příslušný vedoucí zaměstnanec. Stejná zásada platí při opakovaném pracovním poměru uzavíraném na stejný nebo jiný druh práce, uplynula-li od skončení posledního pracovního poměru s univerzitou doba delší než 6 kalendářních měsíců. Je-li přijímán vynikající odborník, zařazený ve mzdových třídách 8. a 9. a A3. až A5., lze jeho odbornost ocenit poskytováním osobního příplatku až do výše 150 % mzdového tarifu posledního mzdového stupně příslušné mzdové třídy již ode dne nástupu.

3. Při přechodu zaměstnance na jiné pracoviště univerzity nebo na jiný druh práce lze přiznaný osobní příplatek zachovat. Při návratu zaměstnance zejména z mateřské nebo rodičovské dovolené posoudí příslušný vedoucí zaměstnanec změnu pracovních podmínek. Nedošlo-li k podstatným změnám, přizná osobní příplatek v původní výši. Změnily-li se pracovní podmínky natolik, že je nutno prověřit jejich zvládnutí, platí stejné pravidlo jako při uzavírání prvního pracovního poměru.

4. Osobní příplatek se přiznává peněžní částkou, je uveden ve mzdovém dekretu, o jeho poskytování rozhoduje zaměstnavatel na základě písemného návrhu příslušného vedoucího zaměstnance. Pokud má zaměstnanec sjednán zkrácený pracovní úvazek, je mu osobní příplatek přiznán v poměrné výši. Zaměstnanci, který vykonával práci pouze část měsíce, přísluší jen poměrná část osobního příplatku.

5. Příslušný vedoucí zaměstnanec je povinen průběžně hodnotit důvody, které vedly k přiznání osobního příplatku podřízených zaměstnanců. V případě, že dojde ke změnám, které by mohly mít vliv na výši přiznaného osobního příplatku, může navrhnout jeho změnu. V případě rozhodnutí zaměstnavatele o snížení nebo odejmutí již přiznaného osobního příplatku je příslušný vedoucí zaměstnanec povinen toto rozhodnutí bez odkladu zaměstnanci sdělit. Zaměstnanec může žádat od příslušného vedoucího zaměstnance odůvodnění této změny.

6. Při stanovení výše osobních příplatků musí zaměstnavatel vycházet z reálných možností objemu finančních prostředků, které má k dispozici.

7. Rozhodnutí o přiznání, zvýšení, snížení, případně odejmutí osobního příplatku nabývá účinnosti nejdříve v den, kdy bylo učiněno.

Článek 6

Příplatek za výkon funkce

1. Zaměstnancům přísluší podle náročnosti a rozsahu práce měsíční příplatek za výkon funkce ve výši určené přílohou č. 2 mzdového předpisu.

2. Příplatek za výkon funkce náleží zaměstnanci po dobu výkonu funkce. Pokud má zaměstnanec sjednán zkrácený pracovní úvazek, náleží mu příplatek za výkon funkce v poměrné výši. Zaměstnanci, který vykonával funkci pouze část měsíce, přísluší poměrná část příplatku. Zaměstnanci vykonávajícímu funkci na více stupních řízení náleží jen jeden příplatek za výkon funkce, a to nejvyšší z nich.

3. Výši příplatku za výkon funkce stanoví zaměstnavatel na návrh příslušného vedoucího zaměstnance a nebo přímo bez návrhu vedoucího.

Článek 7

Příplatek za zastupování

1. Zaměstnanci zastupujícímu vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení náleží příplatek za zastupování, jestliže se jedná o zastupování v plném rozsahu činnosti, které trvá déle než čtyři týdny a zastupování rozšiřuje pracovní povinnosti zastupujícího zaměstnance. Příplatek za zastupování se poskytuje i v případě, není-li místo vedoucího zaměstnance dočasně obsazeno. Za dobu rovnající se čtyřem týdnům a kratší příplatek za zastupování nenáleží. V takovém případě může být přiznána odměna. Vzájemné zastupování zaměstnanců, kteří nejsou vedoucími a nebyl jim přiznán příplatek za výkon funkce, lze ocenit poskytnutím odměny, případně úpravou výše osobního příplatku. Jestliže je zaměstnanci poskytován příplatek za zastupování, nepřísluší mu současně

příplatek za výkon funkce. Příplatek za zastupování nenáleží zaměstnanci, pro kterého povinnost zastupovat vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení vyplývá z pracovní smlouvy nebo je součástí jeho povinností vyplývajících z vedoucí funkce, kterou zastává.

2. Přiznání příplatku za zastupování navrhuje příslušný vedoucí zaměstnanec. Příplatek za zastupování se poskytuje ve výši určené zaměstnavatelem v rámci rozpětí příplatku za výkon funkce stanoveného pro zastupovaného vedoucího zaměstnance. Příplatek náleží zaměstnanci po celou dobu zastupování. Pokud má zastupující zaměstnanec sjednaný zkrácený pracovní úvazek, náleží mu příplatek za zastupování v poměrné výši. Zaměstnanci, který vykonával práci pouze část měsíce, přísluší poměrná část příplatku.

Článek 8

Příplatek za výkon práce ve ztíženém pracovním prostředí

1. Příplatek za výkon práce ve ztíženém pracovním prostředí se poskytuje v souladu se zvláštními předpisy²⁾ ve výši 10% základní sazby minimální mzdy, nejméně ve výši 6 Kč za hodinu.

2. Příplatek za výkon práce ve ztíženém pracovním prostředí náleží za dobu výkonu práce v uvedeném prostředí.

Článek 9

Příplatek za noční práci

1. Příplatek za noční práci náleží zaměstnanci za dobu výkonu práce konanou mezi 22. a 6. hodinou³⁾.

2. Za hodinu noční práce přísluší zaměstnanci pracujícímu v noci příplatek ve výši 20 % jeho průměrného hodinového výdělku.

3. Na pracovištích s noční prací den pracovního klidu začíná hodinou odpovídající nástupu směny, která v pracovním týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první.

Článek 10

Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Za dobu výkonu práce v sobotu a v neděli náleží zaměstnanci příplatek. Výše příplatku za hodinu je ve výši 25 % jeho průměrného hodinového výdělku.

Článek 11

Mzda a náhradní volno za práci přesčas

1. Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu (40,00 hodin v jednosměnném, 38,75 hodiny ve dvousměnném a 37,50 hodiny ve třisměnném a nepřetržitém pracovním režimu). U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, dle věty první.

2. Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci vedle dosažené mzdy příplatek za práci přesčas ve výši 25 % jeho průměrného hodinového výdělku, a jde-li o práci konanou ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu a ve svátek, příplatek za práci přesčas ve výši 50 % jeho průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl na poskytnutí náhradního volna místo příplatku. Počet hodin náhradního volna se rovná počtu hodin práce přesčas. Náhradní volno se poskytne zaměstnanci nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce přesčas.

3. Jestliže v souvislosti s konáním práce přesčas vzniknou zaměstnanci při cestě do/z místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště výdaje, je povinen zaměstnavatel zaměstnanci tyto výdaje uhradit formou cestovní náhrady⁴⁾.

²⁾ § 117 *zákoníku práce,*

§ 6 *nařízení vlády č. 567/2006 o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů*

³⁾ § 78 *písm. k) zákoníku práce.*

⁴⁾ *Směrnice o poskytování cestovních náhrad a vysílání na zahraniční pracovní cesty*

Článek 12

Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za práci ve svátek

1. Za hodinu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu je poskytnuto nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek. 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 ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.
2. Je-li práce ve svátek současně prací přesčas, případně prací konanou v sobotu nebo v neděli, jsou nároky souběžné.

Článek 13

Odměny

1. Odměny se vyplácejí zaměstnancům ve výplatním termínu za měsíc, ve kterém byly přiznány za trvání pracovního poměru nebo nejpozději v nejbližším výplatním termínu po jeho skončení.
2. Odměny mohou být poskytnuty za úspěšné plnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu. O poskytnutí odměn rozhoduje zaměstnavatel na základě písemně zdůvodněného návrhu příslušného vedoucího zaměstnance. O poskytnutí odměny prorektorů a děkanů za úspěšné plnění mimořádných nebo zvlášť významných úkolů na fakultě rozhoduje rektor. Odměny se poskytují za práce konané v období ne delším než jedno kalendářní čtvrtletí.
3. Odměnu k ocenění pracovních zásluh při dovršení 50 let věku zaměstnance přiznává zaměstnavatel na návrh příslušného vedoucího zaměstnance. Výše odměny může činit až 50 % měsíčního mzdového tarifu, při stanovení její výše se zohlední délka působení na univerzitě a kvalita plnění pracovních úkolů. Odměna se vyplácí nejdříve ve výplatním termínu za měsíc, ve kterém došlo k dosažení jubilea zaměstnance, nejpozději ve výplatě za měsíc prosinec kalendářního roku, v němž bylo jubilea dosaženo.
4. Odměnu při prvním odchodu do důchodu po nabytí nároku na starobní nebo plný invalidní důchod lze poskytnout zaměstnanci, jestliže dochází ke skončení pracovního poměru v souvislosti s jeho odchodem do důchodu, a to i při skončení pracovního poměru ke dni bezprostředně předcházejícímu dni vzniku nároku na důchod. Odměnu přiznává zaměstnavatel na návrh příslušného vedoucího zaměstnance. Výše odměny může činit až 100 % měsíčního mzdového tarifu; při jejím stanovení se zohlední délka působení zaměstnance na univerzitě a kvalita plnění pracovních úkolů. Odměna se vyplácí ve výplatním termínu za měsíc, ve kterém došlo ke skončení pracovního poměru zaměstnance.
5. Odměny uvedené v odstavcích 3 a 4 lze přiznat zaměstnanci, jehož pracovní poměr na univerzitě trval nepřetržitě nejméně 12 kalendářních měsíců, ve kterých odpracoval nejméně 130 dnů. Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval nebo čerpal dovolenou v rozsahu větším, než je polovina jeho směny nebo nepracoval proto, že na jeho obvyklý pracovní den připadl svátek.

Článek 14

Příplatek za rozdělenou směnu

Rozdělenou směnou se rozumí směna, ve které je nařízené souvislé přerušení práce. Souhrn dob přerušení práce musí činit alespoň 2 hodiny. Do doby přerušené práce se nezapočítává přestávka na jídlo a oddech poskytnuta podle zákoníku práce⁵⁾ Zaměstnanci, který pracuje v rozdělené směně, se poskytuje příplatek ve výši 50,- Kč za každou rozdělenou směnu. Příplatek za rozdělenou směnu není závislý na rozsahu pracovního úvazku. Příplatek za rozdělenou směnu navrhuje příslušný vedoucí zaměstnanec.

Článek 15

Další mzda

1. Další mzda za vykonanou práci náleží zaměstnanci v každém pololetí kalendářního roku, pokud v něm odpracuje alespoň 80 dnů na univerzitě v témže nebo bezprostředně navazujícím pracovním poměru, neskončí-li tento v prvním pololetí před 31. květnem nebo před 30. červnem (bude-li podmínka počtu odpracovaných dnů

⁵⁾ § 88 zákoníku práce.

splněna až v červnu), a ve druhém pololetí před 30. listopadem nebo před 31. prosincem, (bude-li podmínka počtu odpracovaných dnů splněna až v prosinci). Za odpracovaný den se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval nebo čerpal dovolenou na zotavenou nebo čerpal náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek v rozsahu větším, než je polovina jeho směny nebo nepracoval proto, že na jeho obvyklý pracovní den připadl svátek.

2. Další mzda je vyplácena ve výši určeného procenta ze mzdy náležející zaměstnanci podle mzdového dekretu. Výši procenta stanoví rektor do jednoho měsíce po schválení rozpočtu univerzity pro příslušný kalendářní rok. Při změnách rozpočtových zdrojů během kalendářního roku může rektor výši určeného procenta změnit. Další mzda je splatná v nejbližším výplatním termínu po vzniku nároku na ni.

Článek 16 **Odměna za pracovní pohotovost**

1. Pracovní pohotovostí je dohodnuté omezení možnosti zaměstnance libovolně naložit s volným časem. Podmínkou pracovní pohotovosti je předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance. V rámci dohodnuté pracovní pohotovosti může zaměstnavatel zaměstnanci pohotovost nařídit. Pracovní pohotovost může být pouze na jiném dohodnutém místě, odlišném od pracovišť zaměstnavatele.

2. Za hodinu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 15 % jeho průměrného hodinového výdělku, jde-li o den pracovního klidu, ve výši 25 % jeho průměrného hodinového výdělku.

3. Pracovní pohotovost, při které nedojde k výkonu práce, se nezapočítává do pracovní doby. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda; nepřísluší však odměny uvedené v odstavci 2. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu (čl. 11 odst. 1) je prací přesčas.

4. Jestliže v souvislosti s výkonem práce v době pracovní pohotovosti vzniknou zaměstnanci při cestě do/z místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště výdaje je povinen zaměstnavatel zaměstnanci tyto výdaje uhradit formou cestovní náhrady⁶⁾.

Článek 17 **Odstupné**

1. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) a e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. Odstupné je splatné ve výplatním termínu za měsíc, ve kterém došlo ke skončení pracovního poměru.

2. Pokud zaměstnanec, kterému bylo vyplaceno odstupné, uzavře s univerzitou pracovněprávní vztah před uplynutím počtu měsíců rovnající se počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, od skončení předchozího pracovního poměru, je povinen vrátit odstupné v poměrné části. Poměrná část se určí podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby podle předchozí věty od skončení předchozího pracovního poměru.

Článek 18 **Mzda při převedení na jinou práci**

Jestliže byl zaměstnanec převeden z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. a) až d) a odst. 4 a 5 zákoníku práce (převedení zaměstnance, který pozbyl podle lékařského posudku možnost konat dosavadní práci, převedení zaměstnance, který nesmí konat práci pro pracovní úraz, nemoc s povolení nebo pro ohrožení touto nemocí, převedení těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí a zaměstnankyně do devátého měsíce po porodu, která nesmí konat dosavadní práci, převedení z důvodu karantény, převedení z důvodu odvracení mimořádné události nebo jiné hrozící nehody, převedení z důvodu prostoje, který zaměstnanec nezavinil nebo přerušení práce z důvodů nepříznivých povětrnostních vlivů) na práci, za niž přísluší nižší mzda, náleží mu ode dne

⁶⁾ Část sedmá, hlava II zákoníku práce.

převedení doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku dosahovaného před převedením. Doplatek je poskytován po celou dobu převedení na jinou práci.

Článek 19

Splatnost a výplata mzdy a náhrady mzdy

1. Mzda je splatná po vykonání práce v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém nárok na ni zaměstnanci vznikl.
2. Mzda a se vyplácí zaměstnanci v české měně, způsobem dohodnutým v pracovní smlouvě, jinak v pracovní době a na pracovišti ve stanovených pravidelných výplatních termínech, které zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací vyhlásí pro kalendářní rok. Případně-li výplatní termín do období čerpání řádné dovolené zaměstnance, musí mu být mzda vyplacena v mimořádném termínu před nástupem dovolené, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou jinak. Mimořádný termín výplaty dohodne zaměstnanec s oddělením mzdové účtárny. Při skončení pracovního poměru poskytne zaměstnavatel zaměstnanci na jeho žádost v den skončení pracovního poměru přiměřenou zálohu na mzdu splatnou za měsíční období a zbývající část mzdy mu vyplatí v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dni skončení pracovního poměru. Nemůže-li se zaměstnanec z vážných důvodů dostavit k převzetí výplaty mzdy vyplácené v peněžní hotovosti, je mu odeslána na adresu jeho trvalého bydliště, případně na adresu zaměstnancem předem určenou, následující pracovní den na náklad a nebezpečí univerzity. Zaměstnanec může k přijetí mzdy písemně zmocnit jinou osobu.
Na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen mzdu poukázat na svůj náklad a nebezpečí na jeden účet zaměstnance u banky nebo pobočky zahraniční banky nebo spořitelního či úvěrního družstva v České republice a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty.
3. Splatnost náhrad mzdy a náhrad odměny u dohody o pracovní činnosti za pracovní dny (svátky) v období prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény se řídí směrnicí zaměstnavatele.
4. Splatnost odměn s dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je uvedena ve formulářích zaměstnavatele, popř. se řídí směrnicí zaměstnavatele.

Článek 20

Srážky ze mzdy a náhrady mzdy

Srážky ze mzdy a náhrady mzdy může zaměstnavatel provést v souladu se zákoníkem práce⁷⁾ nebo na základě dohody o srážkách ze mzdy.

Článek 21

Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely

1. Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely zjišťuje zaměstnavatel z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období. Pokud není dále stanoveno jinak, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni následujícího kalendářního měsíce. Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí. Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, používá se místo průměrného výdělku pravděpodobný výdělek. Pravděpodobný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy, které by zaměstnanec zřejmě dosáhl. Průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek. Má-li se zjišťovat průměrný měsíční výdělek, postupuje se podle zákoníku práce⁸⁾.
2. Pro zjišťování průměrného výdělku se počítají veškerá mzdová plnění poskytnutá v rozhodném období s výjimkou další mzdy. Další mzda vyplácená za měsíc květen (červen) je jednou polovinou zahrnuta do hrubé mzdy při zjišťování průměrného výdělku pro 3. čtvrtletí a druhou polovinou do hrubé mzdy při zjišťování průměrného výdělku pro 4. čtvrtletí téhož roku. Další mzda vyplácená za měsíc listopad (prosinec) je jednou polovinou zahrnuta do hrubé mzdy při zjišťování průměrného výdělku pro 1. čtvrtletí a druhou polovinou do hrubé mzdy při zjišťování průměrného výdělku pro 2. čtvrtletí roku následujícího. Do hrubé mzdy se pro účely

⁷⁾ § 145 až 150 zákoníku práce.

⁸⁾ § 356 odst. 2 a 3 zákoníku práce

zjišťování průměrného výdělku zahrne v rozhodném období poměrná část mzdy úměrně odpovídající odpracované době.

3. Vykonává-li zaměstnanec práci v několika pracovněprávních vztazích s univerzitou, posuzuje se mzda v každém pracovněprávním vztahu odděleně.

Část třetí

Odměňování zaměstnanců vysokoškolských statků

Článek 22

Mzdové formy a jejich uplatňování

1. Mzda poskytovaná zaměstnavatelem za vykonanou práci podle čl. 2 se přiznává zaměstnancům vysokoškolských statků v následujících mzdových formách:

- a) měsíční mzdový tarif,
- b) osobní příplatek,
- c) příplatek za vedení a zastupování,
- d) zvláštní příplatky (čl. 27 až 29),
- e) prémie a odměny,
- f) časová mzda,
- g) výkonnostní příplatek,
- h) úkolová mzda,
- i) podílová mzda,
- j) smluvní mzda.

Mzdové formy uvedené v písmenech f) až i) jsou uplatňovány především při odměňování zaměstnanců dělnických profesí.

2. Řediteli vysokoškolského statku stanoví mzdu rektor zpravidla formou smluvní mzdy, ve které jsou vymezeny i podmínky poskytnutí smluvní mzdy.

3. Vedoucím a technickohospodářským zaměstnancům určených organizačním řádem příslušného vysokoškolského statku může být stanovena smluvní mzda. Podmínky jejího poskytnutí se uvedou ve smlouvě uzavírané vždy na dobu určitou. Smluvní mzda v těchto případech zahrnuje základní mzdu, jež je určována přiměřeně k mzdovým formám uvedeným v odstavci 1 písm. a) až d) a pohyblivou složkou mzdy se stimulační funkcí odpovídající mzdové formě uvedené v odstavci 1 písm. e).

4. V rámci tohoto mzdového předpisu stanoví ředitel vysokoškolského statku svým písemným rozhodnutím (výnosem) způsob uplatnění mzdových forem uvedených v odstavci 1 s ohledem na specifika pracovišť, pracovních procesů a prací, s ohledem na účinnou stimulaci pracovních výsledků zaměstnanců a v rámci rozsahu mzdových prostředků ročního finančního plánu statku.

Článek 23

Mzdové třídy a tarify

1. Mzdové tarify jsou určeny pro 12 mzdových tříd vymezených složitostí, odpovědností a namáhavostí vykonávané práce, s přihlédnutím ke splnění kvalifikačních předpokladů.

2. Pro každou mzdovou třídu je vymezen interval, v jehož rámci zaměstnavatel stanoví zaměstnanci mzdový tarif podle při výkonu práce uplatňovaných pracovních zkušeností a dovedností získaných dřívější praxí zaměstnance a s přihlédnutím k délce započitatelné praxe. Na určení délky započitatelné praxe se vztahuje čl. 3 odst. 5 až 7.

3. Stupnice měsíčních mzdových tarifů při stanovené pracovní době 40,00 hodin v jednosměnném pracovním režimu, 38,75 hodiny ve dvousměnném pracovním režimu, 37,50 hodiny ve třísměnném a nepřetržitém

pracovním režimu týdně a stupnice hodinových mzdových tarifů při odměňování v časové mzdě jsou uvedeny v příloze č. 3 mzdového předpisu.

Článek 24

Zařazování zaměstnanců do tříd

1. Zaměstnavatel sjednává se zaměstnancem druh vykonávané práce v pracovní smlouvě. Vykonávaná práce je popsána v pracovní náplni, která vychází z charakteristiky povolání a práce obsažené v Katalogu prací.
2. Pokud zaměstnanec odměňovaný za vykonanou práci měsíčním mzdovým tarifem má sjednán zkrácený pracovní úvazek a nebo nevykonává práci celý měsíc, přísluší mu jen poměrná část mzdového tarifu.
3. Zaměstnancům odměňovaným za vykonanou práci v časové mzdě je tato mzda přiznávána:
 - a) hodinovým mzdovým tarifem vykonávané práce, anebo
 - b) hodinovým mzdovým tarifem osobní mzdové třídy.

Hodinový mzdový tarif osobní mzdové třídy se uplatní, dochází-li u zaměstnance k častému střídání pracovních činností zařazených do různých mzdových tříd a práci vykonanou v různých mzdových třídách lze obtížně evidovat. Mzdový tarif osobní mzdové třídy může být též stanoven mzdovým tarifem převážně vykonávané práce.

Článek 25

Osobní příplatek

1. Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout osobní příplatek až do výše 70 %, a jedná-li se o zaměstnance, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené v 10. až 12. mzdové třídě až do výše 100 % horní hranice intervalu mzdového tarifu mzdové třídy, do které je zaměstnanec zařazen.
2. Jestliže v rámci uplatňovaných mzdových forem je stimulace výsledků práce zaměstnance založena především na prémiech, odměnách nebo výkonnostních příplatcích, stanovuje se výše osobního příplatku též s ohledem na tyto formy mzdy.
3. Pokud má zaměstnanec odměňovaný měsíčním mzdovým tarifem sjednán zkrácený pracovní úvazek anebo nevykonával práci celý měsíc, přísluší mu poměrná část osobního příplatku.
4. Na přiznávání osobních příplatků se podle forem odměňování zaměstnanců vysokoškolských statků přiměřeně vztahuje též čl. 5 odst. 2 až 7.

Článek 26

Příplatek za vedení a příplatek za zastupování

1. Vedoucím zaměstnancům přiznává zaměstnavatel podle náročnosti a odpovědnosti práce měsíční příplatek za vedení ve výši určené v příloze č. 4 tab. 1 mzdového předpisu.
 2. Dělníkům, kteří jsou pověřeni organizováním práce a dalšími úkoly při řízení pracovní skupiny, ve které sami pracují (vedoucí pracovní čety), přísluší za vedení pracovní skupiny příplatek za vedení dle počtu vedených zaměstnanců ve výši určené v příloze č. 4 tab. 2 mzdového předpisu.
- Podmínkou pro poskytnutí příplatku za vedení je písemné vymezení úkolů a odpovědnosti při vedení skupiny v pracovní náplni zaměstnance.
3. Na přiznání příplatku za zastupování vedoucího zaměstnance se vztahuje čl. 7.

Článek 27

Příplatek za výkon práce ve ztíženém pracovním prostředí

1. Příplatek za výkon práce ve ztíženém pracovním prostředí se poskytuje podle čl. 8.
2. Ředitel vysokoškolského statku v rozhodnutí (výnosu), vydaném ve smyslu čl. 22 odst. 4, stanoví pro příslušná pracoviště a práce způsob a podmínky uplatnění odstavce 1.

Článek 28

Příplatek za noční práci, za práci v sobotu, v neděli a ve svátek, za práci přesčas, za práci ve směnném a nepřetržitém pracovním režimu

1. Příplatky za noční práci, za práci v sobotu, v neděli a ve svátek, za práci přesčas, za práci ve směnném a nepřetržitém pracovním režimu se poskytují:
 - a) příplatek za noční práci podle čl. 9,
 - b) příplatek za práci v sobotu a neděli podle čl. 10,
 - c) příplatek za práci ve svátek podle čl. 12,
 - d) příplatek za práci přesčas podle čl. 11.
2. Ředitel vysokoškolského statku v rozhodnutí (výnosu), vydaném ve smyslu čl. 22 odst. 4, stanoví pro pracoviště a zaměstnance vykonávající práci ve směnném a nepřetržitém pracovním režimu příplatek za práci v tomto režimu.

Článek 29

Odměna za pracovní pohotovost

1. Pracovní pohotovost je omezení možnosti zaměstnance libovolně naložit s volným časem tím, že v době pracovní pohotovosti musí být připraven k výkonu práce. Pracovní pohotovost může být pouze na jiném dohodnutém místě odlišném od pracovišť zaměstnavatele. Výše odměny se určí dle čl. 16 odst. 2.
2. Pokud je zaměstnanec v době pracovní pohotovosti povolán k výkonu práce, přísluší mu mzda za práci a nikoliv odměna za pracovní pohotovost. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.
3. Jestliže v souvislosti s výkonem práce v době pracovní pohotovosti vzniknou zaměstnanci při cestě do/z místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště výdaje je povinen zaměstnavatel zaměstnanci tyto výdaje uhradit formou cestovní náhrady (viz. Směrnice o poskytování cestovních náhrad).

Článek 30

Prémie a odměny

1. Zaměstnavatel může přiznat zaměstnanci prémie za splnění stanovených úkolů a cílů, zpravidla vymezených určitými ukazateli množství a kvality výsledků zaměstnancem vykonávané práce anebo ukazateli výsledků zaměstnancem řízené organizační složky statku.
2. Za zvláště úspěšné plnění stanovených pracovních úkolů a za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu může být zaměstnavatelem přiznána cílová nebo mimořádná odměna. O jejím poskytnutí rozhoduje zaměstnavatel na základě písemného návrhu příslušného vedoucího zaměstnance.
3. Odměny k ocenění pracovních zásluh při dovršení 50 let věku zaměstnance a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod lze přiznat podle čl. 13 odst. 3 až 5.

Článek 31

Odstupné, mzda při převedení na jinou práci

1. Na vyplácení odstupného při rozvázání pracovního poměru se vztahuje čl. 17.
2. Na poskytování mzdy při převedení na jinou práci se vztahuje čl. 18.

Článek 32

Splatnost a výplata mzdy a náhrady mzdy, srážky ze mzdy a náhrady mzdy, průměrný výdělek pro pracovní právní účely

1. Na splatnost a výplatu mzdy a náhrady mzdy se vztahuje čl. 19.
2. Na srážky ze mzdy a náhrady mzdy se vztahuje čl. 20.

3. Na určení průměrného výdělku pro pracovněprávní účely se vztahuje čl. 21.

Část čtvrtá **Přechodná a závěrečná ustanovení**

Článek 33 **Přechodná ustanovení**

1. Uvádí-li tento mzdový předpis pojem bakalářský, magisterský nebo doktorský studijní program, rozumí se jím i formy a stupně vysokoškolského vzdělání podle dřívějších předpisů vyjadřující jím na roveň postavenou úroveň vysokoškolského vzdělání.
2. Platnost všech osobních příplatků, příplatků za výkon funkce, příplatků za vedení a příplatků za zastupování bude ukončena k 30. červnu 2009. Osobní příplatky, příplatky za výkon funkce, příplatky za vedení a příplatky za zastupování budou nově stanoveny k 1. červenci 2009 podle pravidel tohoto mzdového předpisu.

Článek 34 **Závěrečná ustanovení**

1. Opatření týkající se mzdy, nebo náhrady mzdy a ostatních peněžních plnění souvisejících s pracovněprávním vztahem k univerzitě mohou nabýt účinnosti nejdříve dnem, kdy byla učiněna.
2. Získání odborné kvalifikace a vzdělání u cizích státních příslušníků je předložení dokladů osvědčující odbornou způsobilost pro výkon zaměstnání v originálním znění nebo jeho úředně ověřené kopii spolu s úředně ověřeným překladem do českého jazyka.
3. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance nejpozději do jednoho měsíce ode dne nabytí účinnosti tohoto mzdového předpisu s jeho obsahem a umožnit zaměstnancům do něj nahlížet, včetně Interního katalogu prací a Katalogu prací.
4. Údaje o mzdě, nebo náhradě mzdy a ostatních peněžních plněních souvisejících s pracovněprávním vztahem jednotlivých zaměstnanců k univerzitě požívají ochrany osobních údajů. Zaměstnanci, kteří jakýmkoliv způsobem pracují s těmito informacemi, jsou vázáni mlčenlivostí. Porušení této povinnosti je porušením právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.
5. Mzda podle tohoto mzdového předpisu se poskytne poprvé za měsíc červenec 2009.
6. Tento mzdový předpis byl projednán s odborovou organizací univerzity a schválen podle § 9 odst. 1 písm. b) zákona Akademickým senátem univerzity dne 18. května 2009.
7. Tento mzdový předpis nabývá účinnosti podle § 36 odst. 4 zákona dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.
8. Tento mzdový předpis ruší mzdový předpis ze dne 19. února 2007 registrovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy pod. čj. 2200/2007-30, ve znění změn a doplňků.

Prof. Ing. Jaroslav Hlušek, CSc., v. r.

rektor

Příloha č. 1
k Vnitřnímu mzdovému předpisu univerzity

**Stupnice mzdových tarifů pro akademické pracovníky
podle mzdových tříd a stupňů v Kč měsíčně,
při stanovené týdenní pracovní době 40,00 hodin v jednosměnném pracovním režimu,
pro odměňování zaměstnanců fakult, vysokoškolského ústavu, celoškolských pracovišť a rektorátu**

Stupeň	Započít. praxe	MZDOVÉ TŘÍDY				
		A1	A2	A3	A4	A5
1	do 5 let	15 000	18 000	24 000	31 000	35 000
2	do 10 let	16 000	19 000	25 000	32 000	36 000
3	nad 10 let	17 000	20 000	26 000	33 000	37 000
4	nad 15 let					38 000

**Stupnice mzdových tarifů pro neakademické pracovníky
podle mzdových tříd a stupňů v Kč měsíčně,
při stanovené týdenní pracovní době 40,00 hodin v jednosměnném, 38,75 hodiny ve dvousměnném a 37,50
hodiny ve třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu pro odměňování zaměstnanců fakult,
vysokoškolského ústavu, celoškolských pracovišť, rektorátu a kolejí a menz**

Stupeň	Započít. praxe	MZDOVÉ TŘÍDY								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	do 5 let	9000	10700	11300	12700	13700	15800	18000	20800	24200
2	do 10 let	9000	10700	11800	13400	14700	16800	19100	22000	25800
3	do 15 let	9000	10700	12300	14000	15700	17800	20200	23200	27400
4	do 20 let	9000	10700	12900	14600	16600	18800	21300	24400	29000
5	do 25 let	9000	10700	13400	15200	17500	19800	22400	25600	30500
6	nad 25 let	9000	10700	13900	15800	18400	20800	23500	26800	32000

Příloha č. 2
k Vnitřnímu mzdovému předpisu univerzity

Příplatky za výkon funkce

Funkce	Rozmezí příplatku v Kč
prorektor, kvestor, děkan	6.000–17.000
proděkan, tajemník fakulty, tajemník vysokoškolského ústavu	3.000–10.000
ředitel vysokoškolského ústavu, ředitel vysokoškolského statku a ředitel Správy kolejí a menz	3.000–15.000
vedoucí odboru a oddělení rektorátu a celoškolských pracovišť, který řídí více útvarů	2.000–6.000
vedoucí ústavů a ostatních pracovišť řídící 1 až 15 osob	1.000–5.000
vedoucí ústavů a ostatních pracovišť řídící 16 až 30 osob	1.500–6.000
vedoucí ústavů a ostatních pracovišť řídící více než 30 osob	2.000–7.500

Příloha č. 3
k Vnitřnímu mzdovému předpisu univerzity

Stupnice mzdových tarifů
podle mzdových tříd pro odměňování zaměstnanců vysokoškolských statků

a) mzdový tarif měsíční v Kč při stanovené pracovní době 40,00 hodin v jednosměnném, 38,75 hodiny ve dvousměnném, 37,50 hodiny ve třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu

b) mzdový tarif hodinový při stanovené týdenní pracovní době 40,00 hodin

Třída	Tarif			
	a) měsíční		b) hodinový	
	od	do	Od	do
1	9000	9200	51,70	52,90
2	9000	10000	51,70	57,50
3	10700	11300	61,50	64,90
4	10700	12200	61,50	71,40
5	11300	12700	64,90	73,00
6	11300	14200	64,90	81,60
7	12700	15700	73,00	90,30
8	13700	17000	*	*
9	15800	19300	*	*
10	18000	21200	*	*
11	20800	24500	*	*
12	24200	27500	*	*

Příloha č. 4
k Vnitřnímu mzdovému předpisu univerzity

Příplatky za vedení u zaměstnanců vysokoškolských statků

Tab.1

Funkce	Rozmezí příplatku v Kč
vedoucím úseků a samostatných hospodářských středisek	1.500–4.000
vedoucím ostatních organizačních útvarů	800–2.500

Tab.2

Počet vedených zaměstnanců	Příplatek v Kč
3 až 5	400
6 až 10	600
11 až 15	800
15 a více	1.000