



MZDOVÝ PŘEDPIS
MENDELOVY UNIVERZITY V BRNĚ
ze dne 17. dubna 2018

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 17. dubna 2018 pod čj. MSMT-10417/2018 Mzdový předpis Mendelovy univerzity v Brně.

.....
Mgr. Karolína Gondková
ředitelka odboru vysokých škol



MZDOVÝ PŘEDPIS MENDELOVY UNIVERZITY V BRNĚ ZE DNE 17. DUBNA 2018

ČÁST PRVNÍ ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Podle § 9 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon“) Akademický senát Mendelovy univerzity v Brně, za použití zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákoník práce“), Interního katalogu prací Mendelovy univerzity v Brně (dále jen „interní katalog prací“) a Katalogu prací podle povolání a stupňů, zpracovaného Ministerstvem práce a sociálních věcí v letech 1993 až 1996, ve znění pozdějších změn, (dále jen „katalog prací“) schválil tento mzdový předpis:

Článek 1 Rozsah působnosti

- (1) Mzdový předpis upravuje poskytování mzdy a ostatní peněžní plnění související se zaměstnáním, zjišťování a používání průměrného výdělku pro pracovní právní účely zaměstnanců Mendelovy univerzity v Brně (dále jen „zaměstnavatel“).
- (2) K poskytování odměn za práce konané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se použijí ustanovení tohoto mzdového předpisu obdobně. Obsah dokladů týkajících se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, včetně podmínek výplaty, stanoví předpis zaměstnavatele.

- (3) Poskytování náhrad mzdy a náhrad odměny z dohody o pracovní činnosti v době pracovní neschopnosti (karantény) se řídí ustanovením § 192 až 194 zákoníku práce a předpisem zaměstnavatele.
- (4) Zaměstnancem je fyzická osoba definovaná ustanovením § 6 zákoníku práce.

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, které zaměstnavatel využívá, jsou:
 - a) mzdový tarif,
 - b) hodinový tarif,
 - c) osobní příplatek,
 - d) výkonnostní a úkolový příplatek,
 - e) příplatek za výkon funkce,
 - f) smluvní mzda,
 - g) ostatní (zejména prémie, odměny, další mzda)
 - h) zvláštní příplatky podle čl. 9 až 14.
- (3) Mzdové formy podle odstavce 2 písm. a) až e) 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) Mzdové formy podle odstavce 2 písm. f) až h) 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) Řediteli Správy kolejí a menz a řediteli vysokoškolského zemědělského nebo lesního statku (dále jen „statek“) stanovuje mzdu rektor.
- (6) Smluvní mzdu sjednává rektor na základě zdůvodněného návrhu příslušného vedoucího zaměstnance. Smluvní mzda může být poskytnuta jen výjimečně, pokud zaměstnanec vykonává mimořádně významnou a odpovědnou práci, kterou nelze ocenit formou mzdy podle odst. 2 písm. a) až e). V tomto případě se nepoužijí ustanovení čl. 3 až 8 a čl. 16. Smlouva o smluvní mzdě se vždy sjednává písemně a to na dobu určitou. Pro obsah smlouvy se použije ustanovení § 113 zákoníku práce obdobně; smlouva musí obsahovat zejména podmínky a motivační prvky, za kterých se smluvní mzda poskytuje.
- (7) Tvůrčí volno se akademickému pracovníku poskytne na jeho žádost podle § 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. Děkanovi, řediteli vysokoškolského ústavu a akademickému pracovníkovi celoškolských pracovišť uděluje tvůrčí volno rektor.
- (8) Tvůrčí volno lze poskytnout zejména v souvislosti s přípravou habilitační práce, vědecké nebo obdobné publikace, jejíž vydání by bylo v zájmu zaměstnavatele. Rozhodnutí děkana, ředitele vysokoškolského ústavu nebo rektora o poskytnutí tvůrčího volna obsahuje kromě specifikace místa výkonu práce též specifikaci očekávaného výstupu, který má akademický pracovník předložit po vyčerpání tvůrčího volna.
- (9) Akademickému pracovníku může být poskytnuto tvůrčí volno nejdříve po 6,5 leté pedagogické praxi u zaměstnavatele; 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 tohoto tvůrčího volna.
- (10) Po dobu čerpání tvůrčího volna nenáleží akademickému pracovníkovi příplatky uvedené v odstavci 2 písm. c) až e). Akademický pracovník také není během tohoto volna 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.
- (11) V případě nedosažení očekávaného výstupu uvedeného v rozhodnutí o poskytnutí tvůrčího volna není akademickému pracovníkovi po uplynutí tvůrčího volna přiznán osobní příplatek na dobu, odpovídající délce čerpaného tvůrčího volna.

ČÁST DRUHÁ ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

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 pěti mzdových tříd a dvou mzdových stupňů, s výjimkou mzdových tříd A1 a A2, kde je pouze jeden mzdový stupeň.
- (2) Zařazení akademických pracovníků do druhého mzdového stupně je podmíněno:
- a) u mzdové třídy A3 garantováním studijního předmětu po dobu minimálně 6 měsíců v kalendářním roce a zároveň musí být studijní předmět v daném kalendářním roce vyučován.
 - b) u mzdových tříd A4 a A5 garantováním studijního programu po dobu minimálně 6 měsíců v kalendářním roce, při splnění aktuálních podmínek nařízení vlády č. 274/2016 Sb., o standardech pro akreditaci ve vysokém školství.
- (3) Pro neakademické pracovníky, mimo dělnické profese, 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 třisměnném a nepřetržitém pracovním režimu určena v rozmezí pěti mzdových tříd a tří mzdových stupňů. Pro neakademické pracovníky v dělnických profesích je výše měsíčních mzdových tarifů a hodinových 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 třisměnném a nepřetržitém pracovním režimu určena v rozmezí čtyř mzdových tříd a tří 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.
- (4) Stupnice mzdových tarifů jsou uvedeny v příloze č. 1.
- (5) Pokud má zaměstnanec sjednanu kratší týdenní pracovní dobu, je mu mzdový tarif přiznán v poměrné výši. Zaměstnanec, který vykonával práci pouze část měsíce, přísluší jen poměrná část mzdového tarifu.
- (6) Délka započitatelné praxe pro neakademické pracovníky se počítá na základě čestného prohlášení zaměstnance, ve kterém zaměstnanec uvede údaje o všech vykonávaných činnostech rozhodných pro její stanovení. Posouzení druhu praxe a rozhodnutí o rozsahu jejího zápočtu uvedené 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 se zaměstnavatelem doklady o výplatě odměn z nich

- plynoucích uložené v archivu zaměstnavatele. Při změně pracovního zařazení nebo pracoviště může příslušný vedoucí zaměstnanec praxi hodnotit znovu.
- (7) Do doby rozhodné pro délku započitatelné praxe příslušné mzdové třídy započte zaměstnavatel dobu:
- a) praxe v oboru pro výkon požadované práce, a to plně;
 - b) jiné praxe v závislosti na míře jejího využití pro výkon požadované práce;
 - c) výkonu vojenské základní a náhradní služby podle zákona č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon), ve znění pozdějších předpisů, a civilní služby podle zákona č. 18/1992 Sb., o civilní službě, ve znění pozdějších předpisů, a ve znění nálezu Ústavního soudu č. 132/1992/1 Sb. a zákona č. 587/2004 Sb., o zrušení civilní služby a o změně a zrušení některých souvisejících zákonů, ve znění zákona č. 41/2009 Sb., v rozsahu, stanoveném obecnými předpisy pro výkon vojenské základní, náhradní a civilní služby;
 - 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;
 - 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).
- (8) Zařazení do mzdového stupně u akademických pracovníků podle podmínek uvedených v odstavci 2 posuzuje a schvaluje u děkanů a ředitele vysokoškolského ústavu rektor, u pracovníků fakult děkan a u pracovníků vysokoškolského ústavu ředitel, jednou ročně, a to vždy k 30. listopadu daného kalendářního roku. Zařazení do mzdového stupně se stanovuje s účinností od 1. ledna následujícího kalendářního roku, a to vždy na dobu jednoho roku. Schválený návrh je předán do 5. prosince daného kalendářního roku na příslušné oddělení rektorátu k vyřízení. Postup neakademických zaměstnanců do vyšších mzdových stupňů je uskutečňován automaticky.
- (9) 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 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 České republice i v zahraničí. Započtení navrhuje příslušný vedoucí zaměstnanec.

Článek 4

Zařazování zaměstnanců do mzdových tříd

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.

Článek 5

Osobní příplatek

- (1) Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout osobní příplatek za těchto podmínek:
- a) za dosahování velmi dobrých pracovních výsledků,

- b) za plnění většího rozsahu pracovních úkolů,
- c) za zvýšené pracovní vytížení související s prací na projektech.

Výše osobního příplatku není omezena. V případě poskytování osobního příplatku podle písmene c) musí být jeho výše a přiznání v souladu s pravidly poskytovatele projektu.

- (2) Přiznání osobního příplatku podle odstavce 1 písm. a) předpokládá srovnání pracovních výsledků zaměstnance s pracovními výsledky ostatních zaměstnanců. Z toho důvodu nelze osobní příplatek přiznat zaměstnanci při vzniku pracovního poměru. Vymezení doby, po jejímž uplynutí lze nově nastupujícímu zaměstnanci přiznat osobní příplatek, navrhuje příslušný vedoucí zaměstnanec.
- (3) Osobní příplatek přiznaný podle odstavce 1 písm. b) a c) lze poskytnout zaměstnanci od data vzniku pracovního poměru.
- (4) Při přechodu zaměstnance na jiné pracoviště zaměstnavatele 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.
- (5) Osobní příplatek se přiznává peněžní částkou, je uveden ve mzdovém dekretu, o jeho poskytování rozhoduje zaměstnavatel na základě písemného návrhu příslušného vedoucího zaměstnance. Zaměstnanci, který vykonával práci pouze část měsíce, přísluší jen poměrná část osobního příplatku.
- (6) 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.
- (7) Při stanovení výše osobních příplatků musí zaměstnavatel vycházet z reálných možností objemu finančních prostředků, které má k dispozici.
- (8) Rozhodnutí o přiznání, zvýšení, snížení, případně odejmutí osobního příplatku nabývá účinnosti nejdříve v den, kdy bylo učiněno.

Článek 6

Výkonnostní a úkolový příplatek

Výkonnostní nebo úkolový příplatek je poskytován za kvalitu a množství vykonané práce u zaměstnanců statku. Jejich výši a podmínky přidělení určí ředitel statku rozhodnutím.

Článek 7

Příplatek za výkon funkce

- (1) Vedoucímu zaměstnanci přísluší příplatek za výkon funkce, a to podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce. Příplatek za výkon funkce se přiznává peněžní částkou a je uveden ve mzdovém dekretu. Výši stanoví zaměstnavatel na návrh příslušného vedoucího zaměstnance v rozmezí určeném přílohou č. 1. Příplatek za výkon funkce náleží vedoucímu zaměstnanci po celou dobu vykonávání funkce. Vedoucímu zaměstnanci, který vykonává funkce na více stupních řízení, náleží pouze jeden příplatek za výkon funkce, a to nejvyšší z nich.
- (2) Příplatek za výkon funkce náleží za stejných podmínek i zaměstnanci, který je pověřený zastupováním dočasně neobsazené vedoucí funkce.

Článek 8

Příplatek za zastupování

- (1) Příplatek za zastupování přísluší zástupci vedoucího zaměstnance, jestliže se jedná o dočasné zastupování obsazené vedoucí funkce v plném rozsahu řídicí činnosti vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení. Zastupování rozšiřuje sjednané pracovní povinnosti a není součástí povinností vyplývajících z pracovní smlouvy nebo jmenovacího dekretu zastupujícího zaměstnance. Příplatek za zastupování se poskytne zastupujícímu zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance po dobu delší než 4 týdny. Příplatek za zastupování se přiznává peněžní částkou a jeho výši stanoví zaměstnavatel na návrh příslušného vedoucího zaměstnance v rozmezí určeném pro příplatky za výkon funkce v příloze kolektivní smlouvy. Vedoucímu zaměstnanci, který vykonává funkce na více stupních řízení, náleží příplatek za zastupování pouze v případě, že bude vyšší než jemu stanovený příplatek za výkon funkce.
- (2) Za dobu kratší než 4 týdny příplatek za zastupování nenáleží, za tuto dobu lze zastupujícímu zaměstnanci poskytnout odměnu. Vzájemné zastupování zaměstnanců, kteří nejsou vedoucími zaměstnanci, nebyl jim přiznán příplatek za výkon funkce, lze ocenit poskytnutím odměny, případně úpravou výše osobního příplatku. Návrh podává příslušný vedoucí zaměstnanec, při dodržení postupu stanoveném v čl. 5 a čl. 15.

Článek 9

Příplatek za výkon práce ve ztíženém pracovním prostředí

- (1) Příplatek za výkon práce ve ztíženém pracovním prostředí se poskytuje podle § 117 zákoníku práce a podle § 6 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., 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, ve výši 10 % základní sazby minimální mzdy, nejméně ve výši 8 Kč za hodinu.
- (2) Příplatek za výkon práce ve ztíženém pracovním prostředí náleží za dobu výkonu práce v uvedeném prostředí.

Článek 10

Příplatek za noční práci

- (1) Příplatek za noční práci náleží podle § 78 odst. 1 písm. j) zákoníku práce zaměstnanci za dobu výkonu práce konanou mezi 22. a 6. hodinou.
- (2) Za hodinu noční práce přísluší zaměstnanci pracujícímu v noci příplatek ve výši 25 % 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 11

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 12

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 práci přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, podle 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 nedohodli 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 nebo z místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště výdaje, je povinen zaměstnavatel zaměstnanci tyto výdaje uhradit formou cestovní náhrady podle § 42 odst. 1 a § 156 až 189 zákoníku práce a předpisu zaměstnavatele upravujícího cestovní náhrady.

Článek 13

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 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 poskytnutá podle § 88 zákoníku práce. 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 stanovené týdenní pracovní doby. Příplatek za rozdělenou směnu navrhuje příslušný vedoucí zaměstnanec.

Článek 15

Odměny a prémie

- (1) Odměny a prémie 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 vynikající plnění pracovních povinností, za plnění vyššího rozsahu pracovních úkolů, za splnění pracovních úkolů a cílů plynoucích z motivačních a výkonnostních programů nebo za úspěšné splnění mimořádných nebo zvláště významných pracovních úkolů. Za splnění předem stanovených cílů může zaměstnavatel přiznat cílovou odměnu. O poskytnutí odměn a cílových odměn rozhoduje zaměstnavatel na základě písemně zdůvodněného návrhu příslušného vedoucího zaměstnance. Odměny se zpravidla poskytují za práce konané v období ne delším než jedno kalendářní čtvrtletí.
- (3) Prémie zaměstnavatel může přiznat zaměstnanci za splnění stanovených úkolů a cílů, zpravidla vymezených určitými ukazateli množství a kvality výsledků zaměstnancem vykonávané práce.

- (4) O poskytnutí odměny a prémie prorektora, děkana, ředitele vysokoškolského ústavu, kvestora, ředitele Správy kolejí a menz a ředitele statku rozhoduje rektor.
- (5) Odměnu k ocenění pracovních zásluh při dovršení 50 let věku zaměstnance přiznává zaměstnavatel na návrh příslušného vedoucího zaměstnance. Výše odměny může činit až 30 % měsíčního mzdového tarifu, při stanovení její výše se zohlední délka působení u zaměstnavatele 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.
- (6) Odměnu k ocenění pracovních zásluh při dovršení 60 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 u zaměstnavatele 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.
- (7) 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 u zaměstnavatele a kvalita plnění pracovních úkolů. Odměna se vyplácí ve výplatním termínu za měsíc, ve kterém došlo ke skončení pracovního poměru zaměstnance.
- (8) Odměny uvedené v odstavcích 5 až 7 lze přiznat zaměstnanci, jehož pracovní poměr u zaměstnavatele 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 16

Další mzda

- (1) Další mzda za vykonanou práci náleží zaměstnanci v každém pololetí kalendářního roku, pokud v něm odpracuje u zaměstnavatele alespoň 80 dnů 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 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 zaměstnavatele 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 17

Odměna za pracovní pohotovost

- (1) Pracovní pohotovostí je dohodnuté omezení možnosti zaměstnance libovolně naložit se svým volným časem. Podmínkou pracovní pohotovosti je předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance. V rámci dohodnuté pracovní pohotovosti může

zaměstnavatel zaměstnanci pohotovost nařídít. 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 podle čl. 12 odst. 1 je prací přesčas.
- (4) Jestliže v souvislosti s výkonem práce v době pracovní pohotovosti vzniknou zaměstnanci při cestě do nebo z místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště výdaje, je povinen zaměstnavatel zaměstnanci tyto výdaje uhradit formou cestovní náhrady podle zákoníku práce a předpisu zaměstnavatele pro cestovní náhrady.

Článek 18

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 těchto 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 těchto 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 se zaměstnavatelem pracovní právní 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 19

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

Článek 20

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 se vyplácí zaměstnanci v peněžní jednotce České republiky 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 daný 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 zaměstnavatele. 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 platební účet určený zaměstnancem 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 předpisem zaměstnavatele.
- (4) Splatnost odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je uvedena ve formulářích zaměstnavatele, popřípadě se řídí předpisem zaměstnavatele.

Článek 21

Srážky ze mzdy a náhrady mzdy

Srážky ze mzdy a náhrady mzdy může zaměstnavatel provést podle § 145 až 150 zákoníku práce nebo na základě dohody o srážkách ze mzdy.

Článek 22

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 § 356 odst. 2 a 3 zákoníku práce.
- (2) Pro zjišťování průměrného výdělku se počítají veškerá mzdová plnění poskytnutá v rozhodném období s výjimkou další mzdy. Další mzda vyplácená za měsíc květen nebo 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 nebo 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

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

- (3) Vykonává-li zaměstnanec práci v několika pracovněprávních vztazích se zaměstnavatelem, posuzuje se mzda v každém pracovněprávním vztahu odděleně.

ČÁST TŘETÍ PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 23

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 právních předpisů vyjadřující jím na roveň postavenou úroveň vysokoškolského vzdělání.
- (2) Při posuzování zařazení akademických pracovníků do mzdového stupně podle čl. 3 odst. 7 se v roce 2018 a v roce 2019 nepoužije podmínka 6 měsíců uvedená v čl. 3 odst. 2.

Článek 24

Závěrečná ustanovení

- (1) Opatření týkající se mzdy nebo náhrady mzdy a ostatních peněžních plnění souvisejících s pracovněprávním vztahem k zaměstnavateli mohou nabýt účinnosti nejdříve dnem, kdy byla učiněna.
- (2) Získání odborné kvalifikace a dosaženého vzdělání je u cizinců ověřováno předložením dokladů osvědčujících 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 katalogu prací a interního katalogu prací.
- (4) Údaje o mzdě nebo náhradě mzdy a ostatních peněžních plněních souvisejících s pracovněprávním vztahem jednotlivých zaměstnanců k zaměstnavateli 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 květen 2018.
- (6) Tento mzdový předpis byl projednán s odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele a schválen podle § 9 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona Akademickým senátem Mendelovy univerzity v Brně dne 26. února 2018.
- (7) Zrušuje se Mzdový předpis Mendelovy univerzity v Brně ze dne 29. prosince 2014, registrovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy pod. čj. MSMT-40927/2014.
- (8) Tento mzdový předpis nabývá platnosti podle § 36 odst. 4 zákona dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.
- (9) Tento mzdový předpis nabývá účinnosti dnem 1. května 2018.

prof. Ing. Danuše Nerudová, Ph.D., v. r.
rektorka

STUPNICE MZDOVÝCH TARIFŮ A PŘÍPLATKŮ ZA VÝKON FUNKCE

**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,**

<i>Stupeň</i>	<i>MZDOVÉ TŘÍDY</i>				
	<i>A1</i>	<i>A2</i>	<i>A3</i>	<i>A4</i>	<i>A5</i>
1	21 000	25 000	28 000	34 000	39 000
2	x	x	30 000	36 000	41 000

**Stupnice mzdových tarifů pro neakademické pracovníky
mimo dělnických profesí
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 třisměnném a nepřetržitém
pracovním režimu**

<i>Stupeň</i>	<i>Započitatelná praxe</i>	<i>MZDOVÉ TŘÍDY</i>				
		<i>T1</i>	<i>T2</i>	<i>T3</i>	<i>T4</i>	<i>T5</i>
1	<i>do 10 let</i>	19 100	21 000	23 100	25 400	26 500
2	<i>do 20 let</i>	19 800	22 000	23 500	26 200	30 000
3	<i>nad 20 let</i>	20 500	23 000	24 000	27 000	33 000

**Stupnice mzdových tarifů pro neakademické pracovníky dělnické profese
podle mzdových tříd v Kč, při stanovené týdenní pracovní době
40,00 hodin v jednosměnném, 38,75 hodiny ve dvousměnném
a 37,50 hodiny ve třisměnném a nepřetržitém
pracovním režimu**

Druh tarifu	Stupeň	Započitatelná praxe	MZDOVÉ TŘÍDY			
			D1	D2	D3	D4
<i>měsíční tarif</i>	1	<i>do 10 let</i>	13 000	14 000	15 500	17 000
	2	<i>do 20 let</i>	13 300	14 300	15 900	17 400
	3	<i>nad 20 let</i>	13 600	14 600	16 300	17 800
<i>hodinový tarif pro týdenní pracovní dobu 40 hod.</i>	1	<i>do 10 let</i>	78	83,8	92,8	102,1
	2	<i>do 20 let</i>	79,8	85,6	95,2	104,5
	3	<i>nad 20 let</i>	81,6	87,4	97,6	106,9
<i>hodinový tarif pro týdenní pracovní dobu 38,75 hod.</i>	1	<i>do 10 let</i>	80,5	86,5	95,8	105,4
	2	<i>do 20 let</i>	82,4	88,4	98,3	107,9
	3	<i>nad 20 let</i>	84,3	90,2	100,8	110,4
<i>hodinový tarif pro týdenní pracovní dobu 37,5 hod.</i>	1	<i>do 10 let</i>	83,3	89,5	99,1	109
	2	<i>do 20 let</i>	85,3	91,5	101,7	111,6
	3	<i>nad 20 let</i>	87,2	93,4	104,3	114,2

Příplatky za výkon funkce

Funkce	Rozmezí příplatku v Kč
prorektor, kvestor, děkan	6.000–34.000
proděkan, tajemník fakulty, tajemník vysokoškolského ústavu	3.000–20.000
ředitel vysokoškolského ústavu, ředitel statku a ředitel Správy kolejí a menz	3.000–25.000
vedoucí odboru a oddělení rektorátu a celoškolských pracovišť, který řídí více útvarů	2.000–10.000
vedoucí ústavů a ostatních pracovišť řídící 1 až 15 osob	1 000–9 000
vedoucí ústavů a ostatních pracovišť řídící 16 až 30 osob	1.500–12.000
vedoucí ústavů a ostatních pracovišť řídící více než 30 osob	2.000–15 000