

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 12. dubna 2007 pod čj. 11 095/2007-30. Vnitřní mzdový předpis Veterinární a farmaceutické univerzity Brno.

Změny Vnitřního mzdového předpisu Veterinární a farmaceutické univerzity Brno byly registrovány Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy podle § 36 odst. 2 a 5 zákona o vysokých školách dne 1. července 2011 pod čj. 20 470/2011-30 a dne 13. prosince 2013 pod čj. MSMT-47400/2013.

II. ÚPLNÉ ZNĚNÍ VNITŘNÍHO MZDOVÉHO PŘEDPISU VETERINÁRNÍ A FARMACEUTICKÉ UNIVERZITY BRNO ZE DNE 13. PROSINCE 2013

Část první ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Článek 1

(1) Vnitřní mzdový předpis Veterinární a farmaceutické univerzity Brno (dále jen „VFU Brno“) se vydává na základě ustanovení § 17 odst. 1 písm. c) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon“) a ustanovení § 113 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákoník práce“).

(2) Tento mzdový předpis upravuje poskytování mzdy a odměny za pracovní pohotovost zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru nebo obdobném pracovně právním vztahu k VFU Brno (dále jen „zaměstnavatel“).

Článek 2

Mzda, minimální mzda, zaručená mzda

(1) Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda.

(2) Mzdou se rozumí peněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Za mzdu se nepovažují plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost.

(3) Mzda nesmí být nižší než minimální mzda (§ 111 zákoníku práce) stanovená nařízením vlády¹⁾.

(4) Zaručenou mzdou (§ 112 zákoníku práce) je mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru.

(5) Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům stanoví nařízení vlády¹⁾.

(6) Mzdový výměr vymezuje mzdový tarif, osobní příplatek, příplatek za vedení, příplatek za zastupování a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Ostatní mzdové nároky zaměstnance podle tohoto vnitřního mzdového předpisu se poskytují v souladu s ním.

¹⁾ 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.

Část druhá

POSKYTOVÁNÍ MZDY A ODMĚNY ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST ZAMĚSTNANCŮM MIMO ZAMĚSTNANCŮ ŠKOLNÍHO ZEMĚDĚLSKÉHO PODNIKU NOVÝ JIČÍN S VÝJIMKOU JEHO ŘEDITELE

Článek 3 Mzdový tarif

- (1) Zaměstnanci přísluší mzdový tarif stanovený pro mzdovou třídu, do které je zařazen.
- (2) Pro zaměstnance jsou mzdové tarify stanoveny v příloze č. 1; pro stanovenou týdenní pracovní dobu 30 hodin týdně (§ 79 odst. 2 písm. d) zákoníku práce) činí mzdový tarif 75 % z částky stanovené v příloze č. 1.
- (3) Při sjednání kratší než stanovené týdenní pracovní doby (§ 80 zákoníku práce) se mzdový tarif krátí v poměru sjednané a stanovené týdenní pracovní doby.

Článek 4 Mzdové třídy

- (1) Pracovní činnosti vykonávané na VFU Brno jsou zařazeny do čtyř skupin pracovních činností a v jejich rámci do mzdových tříd.
- (2) Skupiny pracovních činností na VFU Brno:
 - a) první skupina - akademičtí pracovníci (1 A až 4 A třída),
 - b) druhá skupina - laboranti (6. až 8. třída),
 - c) třetí skupina - ostatní zaměstnanci (1. až 10. třída),
 - d) čtvrtá skupina – výzkumní pracovníci speciálních výzkumných projektů (1 A až 4 A třída).
- (3) Zaměstnanec se zařadí do mzdové třídy na základě druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho rámci na něm požadovaných nejnáročnějších prací a splňování kvalifikačních požadavků (čl. 6), a to podle
 - a) přílohy č. 2, která platí pro první skupinu pracovních činností,
 - b) přílohy č. 3, která platí pro druhou skupinu pracovních činností, a
 - c) katalogu,²⁾ který platí pro třetí skupinu pracovních činností, 1. až 10. stupeň v katalogu odpovídá 1. až 10. mzdové třídě,
 - d) přílohy č. 2a), která platí pro čtvrtou skupinu pracovních činností.
- (4) V případě, že práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje, není v přílohách č. 2, č. 2a a č. 3 nebo v katalogu uvedena, zařadí zaměstnavatel zaměstnance do mzdové třídy, ve které jsou v katalogu zahrnuty příklady prací porovnatelné s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti a psychické a fyzické náročnosti. Při porovnání vychází zaměstnavatel z obecné charakteristiky stupňů, uvedených v katalogu.
- (5) Vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele se zařadí do mzdové třídy, ve které jsou v katalogu zařazeny nejnáročnější práce jemu podřízených zaměstnanců, které odborně řídí, nebo nejnáročnější práce jím vykonávané.

Článek 5 Individuální smluvní mzda

- (1) Individuální smluvní mzda (dále jen „smluvní mzda“) se sjednává s prorektorem, děkanem, proděkanem, kvestorem, ředitelem Školního zemědělského podniku Nový Jičín (dále jen „ŠZP“) a dále se zaměstnanci, kteří vykazují vynikající pracovní výsledky. Při sjednávání smluvní mzdy se nepostupuje podle čl. 3 a čl. 4.
- (2) Smluvní mzda se sjednává nejdéle na období jednoho roku.

²⁾ Katalog prací podle povolání a stupňů – 1996. Zpracováno ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky v letech 1993 až 1996.

(3) Smluvní mzda se sjednává místo všech složek mzdy s výjimkou

- a) další mzdy,
- b) odměn,

u ředitele ŠZP (dále jen „ředitel“) se smluvní mzda sjednává místo všech složek mzdy s výjimkou

- a) odměn k životnímu výročí,
- b) mimořádných odměn.

(4) Smluvní mzdu a podmínky pro její poskytování stanoví u zaměstnanců, kteří vykonávají svoji činnost na fakultních pracovištích, děkan se souhlasem rektora a u rektorátních pracovišť v přímé působnosti kvestora rektor na návrh kvestora a u rektorátních pracovišť v přímé řídicí působnosti rektora rektor.

Článek 6

Kvalifikační požadavky

Kvalifikační požadavek vzdělání potřebného pro výkon prací zařazených do mzdových tříd je uveden pro zaměstnance

- a) první skupiny v příloze č. 2,
- b) druhé skupiny v příloze č. 3,
- c) třetí skupiny v příloze č. 4,
- d) čtvrté skupiny v příloze 2a.

Článek 7

Zařazení zaměstnance do mzdové třídy

(1) Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do mzdové třídy podle čl. 4, pokud splňuje kvalifikační požadavky potřebné pro řádný výkon práce zařazené do této třídy; k dosažení vyššího než potřebného stupně vzdělání se nepřihlíží. Nestanoví-li zvláštní předpis jinak a není-li dále jinak uvedeno, může zaměstnavatel při zařazení zaměstnance do příslušné třídy výjimečně splnění kvalifikačních požadavků prominout. Přihlédne přitom k dosažené praxi zaměstnance v příslušném oboru a jeho schopnostem k výkonu požadovaných prací. Důvod případného prominutí kvalifikačního požadavku je nutno písemně oznámit odbornému útvaru VFU Brno nejpozději jeden týden předem, ke kterému má navrhované opatření nebo změna nastat.

(2) Podkladem pro zařazení zaměstnance do mzdové třídy je popis prací, které zaměstnanec bude na pracovišti vykonávat, vypracovaný příslušným vedoucím zaměstnancem.

(3) Popisy práce není třeba připravovat u akademických pracovníků. Zde stačí v odůvodnění návrhu na zařazení (návrhu na přijetí do pracovního poměru) nebo přeřazení uvést, že vykonávané činnosti odpovídají navržené mzdové třídě.

Článek 8

Prominutí kvalifikačního požadavku při zařazení do mzdové třídy

(2) Splnění kvalifikačního požadavku lze prominout při zařazení do mzdové třídy

- a) akademických pracovníků při zařazení do 2 A třídy,
- b) technickohospodářských zaměstnanců při zařazení do 9. a 10. třídy a
- c) laborantů při zařazení do 8. třídy,

u zaměstnance pouze jedenkrát, a to na dobu nejvýše jednoho roku. Odborný asistent nebo vědecký pracovník, který nesplňuje vědecké kvalifikační požadavky pro zařazení do třídy 2 A (vědecká hodnost CSc. nebo Ph.D.), se zařadí do třídy 1 A, pokud nebyl výjimečně mzdově zařazen podle věty první. Docent, který nesplňuje vědecké kvalifikační požadavky třídy 3 A (jmenování docentem na základě habilitace), se zařadí do třídy 2 A. Splnění kvalifikačních požadavků nelze prominout při zařazení do mzdové třídy 1 A, 3 A a 4 A.

Článek 9 Osobní příplatek

(1) U akademických pracovníků může zaměstnavatel poskytnout osobní příplatek, přitom zohlední především jejich vědeckou a výzkumnou práci, publikační aktivity, pedagogické aktivity, osobní renomé na národní i mezinárodní úrovni a jiné aktivity významné pro rozvoj VFU Brno.

(2) Zaměstnancům druhé a třetí skupiny, kteří dosahují velmi dobrých pracovních výsledků nebo řádně a kvalitně plní větší rozsah pracovních úkolů, může zaměstnavatel poskytnout osobní příplatek.

(3) Osobní příplatek lze přiznat až do výše 100 % mzdového tarifu ve mzdové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

(4) Osobní příplatek je možné přiznat jen na dobu určitou, zpravidla na období nejvýše jednoho roku. V průběhu tohoto období může zaměstnavatel příplatek zvýšit, snížit nebo odebrat, pokud se změnilы důvody, které vedly k jeho přiznání, zaměstnanec musí být s důvody této změny předem seznámen.

(5) Osobní příplatek není nárokovou složkou mzdy.

Článek 10 Příplatek za vedení

Výše příplatků za vedení a podmínky pro jejich poskytování jsou uvedeny v příloze č. 5.

Článek 11 Příplatek za zastupování

Zaměstnanec, který nepřetržitě po dobu delší než čtyři týdny zastupuje vedoucího zaměstnance v plném rozsahu jeho řídicí činnosti a zastupování není součástí jeho sjednaných pracovních podmínek, přísluší od prvního dne zastupování příplatek za zastupování ve výši určené zaměstnavatelem podle čl. 10.

Článek 12 Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí se ztěžujícím vlivem podle zvláštního právního předpisu³⁾ přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % základní sazby minimální mzdy za měsíc (zaokrouhлено na desítky Kč nahoru) za každý ztěžující vliv; sazba příplatku je měsíční, za neodpracovanou dobu se krátí. Při sjednání kratší než stanovené týdenní doby se použije ustanovení čl. 3 odst. 3 obdobně.

Článek 13 Mzda za noční práci

Zaměstnanci přísluší za hodinu noční práce dosažená mzda a příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.

Článek 14 Odměny

(1) Zaměstnanci lze poskytnout odměnu za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu.

(2) Zaměstnanci lze poskytnout odměnu za kvalitní průběžné plnění pracovních úkolů.

Článek 15 Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

Za hodinu práce přesčas konané na příkaz nebo se souhlasem zaměstnavatele přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, a jde-li o dny nepřetržitě odpočinku v týdnu, ve výši 50 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci mzda zvýšená podle věty první.

³⁾ § 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.

Článek 16

Příplatek za rozdělenou směnu

Zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených na dvě nebo více částí, se poskytuje příplatek ve výši 20 Kč za každou takto rozdělenou směnu. Rozdělenou směnou se pro účely tohoto mzdového předpisu rozumí směna, ve které souvislé přerušení práce nebo jejich souhrn činí alespoň dvě hodiny.

Článek 17

Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za práci ve svátek, mzda za práci v sobotu a v neděli

(1) Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek, nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

(2) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, pokud mu mzda ušla v důsledku svátku.

(3) Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v sobotu a v neděli dosažená mzda zvýšená o příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

(4) Při výkonu práce v zahraničí může zaměstnavatel poskytovat příplatek podle odstavce 3 místo za práci v sobotu a v neděli, za práci ve dnech, na které podle místních podmínek obvykle připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu.

Článek 18

Mzda při výkonu jiné práce

Na poskytování mzdy při výkonu jiné práce se vztahuje § 139 zákoníku práce.

Článek 19

Odměna za pracovní pohotovost

(1) Za hodinu pracovní pohotovosti (§ 78 odst. 1 písm. h) a § 95 zákoníku práce) přísluší zaměstnanci odměna ve výši 15 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o den pracovního klidu, ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

(2) Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda. Odměna za pracovní pohotovost v takovém případě nepřislouží.

(3) Mzda i odměna za pracovní pohotovost jsou vypláceny vždy jen z prostředků, které jsou určeny k zabezpečení toho druhu činnosti VFU Brno, k jejímuž uskutečňování pracovní pohotovost v konkrétním případě slouží vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové nebo další tvůrčí činnosti nebo doplňková činnost.

Článek 20

Další mzda

(1) Zaměstnancům bude poskytnuta za vykonanou práci další mzda pouze při splnění těchto podmínek:

- a) Bude vytvořeno finanční krytí na vyplacení další mzdy.
- b) Zaměstnanci bude poskytnuta v každém pololetí kalendářního roku další mzda, pokud v něm odpracuje alespoň 65 dnů v témže pracovním poměru nebo i v dalším pracovním poměru na VFU Brno, ale bezprostředně navazujícím. Další mzdu lze přiznat po splnění uvedené podmínky, neskončí-li pracovní poměr v prvním pololetí před 31. květnem nebo před 30. červnem, odpracuje-li stanovený počet dnů až v červnu, a ve druhém pololetí před 30. listopadem nebo před 31. prosincem, odpracuje-li zaměstnanec stanovený počet dnů až v prosinci.
- c) Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec:
 - odpracoval převážnou část své směny,
 - čerpal dovolenou na zotavenou, v rozsahu poloviny své směny a větším,
 - čerpal náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek v rozsahu poloviny své směny a větším,

- nepracoval proto, že na jeho obvyklý pracovní den připadl svátek.

Odpracovaný den lze započítat pouze z jediného důvodu uvedeného v tomto písmenu.

(2) Další mzda je vyplácena ve výši určeného procenta ze mzdového tarifu náležejícího zaměstnanci podle platného mzdového výměru nebo ze sjednané individuální smluvní mzdy. Výši procenta stanoví rozhodnutím rektor samostatně pro jednotlivá pololetí příslušného kalendářního roku.

(3) Další mzda je splatná v prvním pololetí se mzdou za měsíc květen, případně červen, za druhé pololetí za mzdou za měsíc listopad, popřípadě prosinec.

Článek 21

Splatnost a výplata mzdy a odměny za pracovní pohotovost

Na splatnost a výplatu mzdy a odměny za pracovní pohotovost se vztahuje § 141 až 144 zákoníku práce.

Článek 22

Srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu

Na srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu se vztahuje § 145 až 150 zákoníku práce.

Článek 23

Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely

Průměrný výdělek se zjišťuje v souladu s § 351 až 362 zákoníku práce.

Článek 24

Odstupné

Na odstupné se vztahují § 67 a 68 zákoníku práce.

Článek 25

Zlomky hodin, tvůrčí volno, mzda rektora, doplatek

(1) Mzda, její jednotlivé složky a příplatky stanovené, sjednané nebo určené za hodinu práce přísluší zaměstnanci i za zlomky hodin, které odpracoval v období, za které se mzda nebo příplatky poskytují.

(2) Akademickému pracovníku náleží po dobu tvůrčího volna podle § 76 zákona mzdový tarif včetně osobního příplatku, pokud mu byl přiznán; a zaměstnavatel mu může poskytnout odměny.

(3) Rektorovi stanoví mzdu ministr školství, mládeže a tělovýchovy.

(4) Pro poskytnutí doplatku ve smyslu § 111 odst. 3 písm. a) zákoníku práce se pro zaměstnance v pracovním poměru odměňovaného měsíční mzdou použije měsíční minimální mzda.

(5) Pro poskytnutí doplatku ve smyslu § 112 odst. 3 písm. a) zákoníku práce se pro zaměstnance v pracovním poměru odměňovaného měsíční mzdou použije příslušná nejnižší úroveň zaručené měsíční mzdy.

Část třetí

POSKYTOVÁNÍ MZDY A ODMĚNY ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST ZAMĚSTNANCŮM ŠZP

Článek 26

Sazby mzdových zařazení

(1) Základem pro stanovení mzdového zařazení manuálních zaměstnanců je vnitropodnikový katalog manuálních profesí (příloha č. 7). Manuálním zaměstnancem je zaměstnanec, vykonávající práci, uvedenou v tomto katalogu.

(2) Manuální zaměstnanci jsou odměňováni v rozpětí mzdového zařazení 1 až 7.

(3) K jednotlivým profesím podle vnitropodnikového katalogu manuálních profesí jsou stanoveny tyto pevné mzdové tarify.

<i>Mzdové zařazení</i>	<i>Mzdový tarif Kč/hod</i>
1	50,60
2	52,00
3	56,00
4	62,00
5	68,00
6	74,00
7	80,00

(4) Technicko-hospodářským zaměstnancem je zaměstnanec, vykonávající práci, uvedenou ve vnitropodnikovém katalogu profesí a funkcí technicko-hospodářských zaměstnanců (příloha č. 6).

Jednotlivé profese a funkce technicko-hospodářských zaměstnanců jsou zařazeny v rozpětí mzdového zařazení 1 až 12, ke kterým jsou stanovena tato mzdová tarifní rozpětí:

<i>Mzdové zařazení</i>	<i>Mzdový tarif Kč/měsíc</i>
1	8 500 – 9 000
2	9 000 – 10 000
3	10 000 - 12 000
4	12 000 - 14 000
5	14 000 - 17 000
6	17 000 - 21 000
7	21 000 - 26 000
8	26 000 - 32 000
9	32 000 - 38 000
10 – 12	<i>smluvní mzda</i>

(5) O mzdovém zařazení technicko-hospodářských zaměstnanců a jeho změnách rozhoduje ředitel na návrh útvaru personálního a sociálního rozvoje podle vnitropodnikového katalogu profesí a funkcí technicko-hospodářských zaměstnanců.

(6) O mzdovém zařazení manuálních zaměstnanců a jeho změnách rozhoduje ředitel na návrh vedoucího specializovaného střediska nebo dalšího pracoviště a útvaru personálního a sociálního rozvoje.

(7) Pro mzdové zařazení technicko-hospodářských zaměstnanců a manuálních zaměstnanců je rozhodující podobný nebo stejný druh práce a dosažený stupeň vzdělání. V případě nesplnění kvalifikačního předpokladu je mzdové zařazení zaměstnance nejbližší nižší tomu, které mu přísluší.

Při splnění požadavku minimální doby pěti let v oboru lze kvalifikační předpoklad prominout. Při splnění kvalifikačního předpokladu a minimální doby deseti let praxe v oboru nebo při splnění minimální doby patnácti let praxe v oboru lze přiznat zaměstnanci mzdové zařazení nejbližší vyšší tomu, které mu přísluší.

Článek 27

Formy a způsoby odměňování manuálních zaměstnanců

(1) Pro odměňování zaměstnanců zemědělské, pomocné a přidružené výroby a ostatních manuálních zaměstnanců se používají tyto mzdové formy:

- a) Úkolová mzda - musí se použít ve všech případech, kdy je možné předem stanovit pracovní postup a normu času na jednotlivé práce s jejich oceněním ve mzdovém zařazení při dodržení bezpečnostních a hygienických předpisů. K tomu lze použít zařazení prací do tříd uvedené ve Sbornících norem času, vydaných výzkumným ústavem ekonomiky zemědělsko-potravinářského komplexu a ústavem racionalizace a řízení, a pracovních snímcích, zpracovaných na ŠZP, objektivizovaných individuálně podle používané technologie výroby s přepočteným koeficientem odpovídajícím příslušnému tarifnímu stupni.
- b) Akordní úkolová mzda - je stanovena podle písmene a) pro danou skupinu prací uvedenou ve smlouvě či dohodě.

- c) Podílová mzda - je používána v případě možností stanovení přímé závislosti odměny na výsledcích práce při maximální paušalizaci příplatků a mzdových zvýhodnění v komplexní sazbě za pracovní úkon.
 - d) Časová mzda - používá se všude tam, kde nelze použít předešlých forem odměňování.
- (2) Ke mzdě lze přiznat nadtarifní složku, která slouží k ocenění pracovního výkonu a množství provedené práce manuálním zaměstnancem. Její výši a použití schvaluje ředitel na návrh vedoucího specializovaného střediska nebo dalšího pracoviště.
- (3) Povinné příplatky a mzdová zvýhodnění upravuje čl. 29.

Článek 28 **Odměňování technicko-hospodářských zaměstnanců**

- (1) Technicko-hospodářští zaměstnanci jsou za výkon práce odměňováni tarifní mzdou. K tarifní mzdě lze, po splnění podmínek uvedených v odstavci 2, vyplatit nadtarifní mzdu v termínech a výších, uvedených v odstavci 2.
- (2) Nadtarifní mzda je složena ze dvou částí:
- a) První část: výplata měsíčně ke skutečně dosažené tarifní mzdě;
 - 1. maximální výše je stanovena procenticky na základě výsledků hodnocení jednotlivých technicko-hospodářských zaměstnanců podle směrnice zaměstnavatele, vydané pro hodnocení zaměstnanců;
 - 2. lze vyplatit
 - v plné výši za běžný měsíc při vykázání zůstatku finančních prostředků na účtu specializovaného závodu nebo dalšího pracoviště po více jak 25 dní tohoto měsíce, nebo při vykázání zůstatku finančních prostředků na účtu specializovaného závodu nebo dalšího pracoviště po více jak 15 dní tohoto měsíce a kladném součtu denních zůstatků finančních prostředků za běžný měsíc;
 - v poloviční výši za běžný měsíc při vykázání kladného zůstatku finančních prostředků na účtu specializovaného závodu nebo dalšího pracoviště po více jak 15 dní tohoto měsíce nebo při vykázání kladného zůstatku finančních prostředků na účtu specializovaného závodu nebo dalšího pracoviště pod 16 dní tohoto měsíce a kladném součtu denních zůstatků finančních prostředků za běžný měsíc;
 - nelze vyplatit v případě, že provozní jednotka má k poslednímu dni měsíce, za který je vyplácena tato část nadtarifní složky mzdy, evidovanou ve svém stavu pohledávku, jež nebyla zaplácena a jejíž splatnost nastala v rozmezí 90 až 120 dnů před posledním dnem měsíce, za který se výplata provádí;
 - 3. nárok na výplatu lze i po splnění podmínek uvedených v bodě 1 a 2 snížit při neplnění úkolů stanovených plánem nebo v operativním řízení, a to podle odpovědností, daných pro jednotlivé technicko-hospodářské zaměstnance; výše a doba snížení výplaty je v pravomoci ředitele;
 - 4. nárok na výplatu z hlediska průběhu solventnosti je vyznačen na posledním výpisu účtu specializovaného střediska nebo dalšího pracoviště v běžném měsíci; snížení nároku provádí písemnou formou na návrh vedoucího specializovaného střediska nebo dalšího pracoviště nebo bez tohoto návrhu ředitel pro všechny technicko-hospodářské zaměstnance ŠZP;
 - b) Druhá část: výplata za rok ke skutečně dosažené tarifní mzdě ve výplatním období, následujícím po kalendářním roce;
 - 1. výše je stanovena procenticky na základě součinu individuálně stanoveného koeficientu pro každé specializované středisko nebo další pracoviště a výnosů se stanovením maxima (vnitropodnikový pokyn);
 - 2. lze vyplatit na základě splnění stanoveného účetního hospodářského výsledku specializovaného střediska nebo dalšího pracoviště (k hodnocení je použit skutečný dosažený hospodářský výsledek, snížený o pohledávky po lhůtě splatnosti za věcná plnění a služby se splatností do 31. října běžného roku; stav se zjišťuje k 25. lednu následujícího roku);
 - 3. výplatu lze provést po jejím písemném schválení ředitelem.
- (3) Za práci přesčas nařízenou zaměstnavatelem poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno. Pro tento účel se za nařízenou práci považuje konkrétní plnění úkolu, zadaného nadřízeným zaměstnancem v určeném

časovém horizontu. Nelze za ní považovat výkon činnosti, který je spojen s funkční náplní technicko-hospodářského zaměstnance. Pro technicko-hospodářské zaměstnance, mimo vedoucího specializovaného střediska nebo dalšího pracoviště, se stanovuje za vykonanou práci ve dnech pracovního volna a pracovního klidu paušální odměna za hodinu výkonu práce v souladu se zákoníkem práce⁴⁾. Podmínkou přiznání této odměny je výkon práce na základě předem stanoveného rozpisu práce s určením jejich délky v hodinách.

(4) Na výši odměny za výkon práce ve dnech pracovního volna a pracovního klidu se vztahuje č. 17 a schvaluje ředitel na návrh vedoucího specializovaného střediska nebo dalšího pracoviště.

(5) Odměnu za výkon práce ve dnech pracovního volna a pracovního klidu mají vedoucí specializovaného střediska nebo dalšího pracoviště zohledněnu ve stanovené tarifní mzdě.

(6) Za včasné a kvalitní zvládnutí mimořádných úkolů nesouvisejících s pracovní náplní technicko-hospodářského zaměstnance a při plnění povinností za dlouhodoběji nepřítomného zaměstnance lze přiznat mimořádnou odměnu. O přiznání výše odměny rozhoduje ředitel na návrh vedoucího specializovaného střediska nebo dalšího pracoviště. Tyto odměny jsou hrazeny z nákladových mezd specializovaného střediska nebo dalšího pracoviště; jejich vedoucí jsou o důvodech poskytnutí mimořádné odměny povinni vést písemnou evidenci. Mimořádné odměny lze přiznat bezprostředně po splnění úkolu. Mimořádnou odměnu lze poskytnout i při splnění mimořádných výsledků za běžný rok. Ukazatele, výši mimořádné odměny a termín výplaty stanovuje písemnou formou ředitel.

Článek 29

Příplatky a mzdová zvýhodnění, náhrady mezd

(1) Příplatky a mzdové zvýhodnění upravuje čl. 12, 13, 15, 17 a 18.

(2) V případě nečerpání náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, úrazů a ošetřování člena rodiny, a to za více než 5 pracovních dnů za období leden – listopad běžného roku, náleží všem zaměstnancům ŠZP, splňujícím tuto podmínku, mzdové zvýhodnění ve výši 2 200,- Kč na zaměstnance. Mzdové zvýhodnění je vypláceno ve výplatním období listopad běžného roku podle skutečností, zjištěných k 30. listopadu běžného roku. U zaměstnanců uvedených v odstavci 3 je rozhodným obdobím období v něm uvedené (od 1. dubna do 15. listopadu běžného roku). Mzdové zvýhodnění je určeno pouze zaměstnancům ŠZP, kteří jsou v pracovním poměru od 1. ledna běžného roku a jejichž pracovní poměr pokračuje po 30. listopadu běžného roku.

(3) Zaměstnanci v profesi traktorista rostlinné výroby, manuální zaměstnanec rostlinné výroby specializovaných středisek a opravář zemědělských strojů (podléající se z více jak 50 % na sezónních pracích) bude: při nečerpání dovolené nad limit, stanovený v bodě d) v období od 1. dubna do 15. listopadu běžného roku ve výplatním termínu za měsíc listopad běžného roku vyplacen motivační příplatek ve výši 5 000,- Kč za těchto podmínek:

- a) do 31. března běžného roku bude mít vyčerpánu řádnou dovolenou z předcházejícího roku a pět dnů řádné dovolené z roku běžného
- b) k 15. listopadu běžného roku bude mít uzavřen pracovní poměr se zaměstnavatelem.
- c) po dobu uvedeného období nebude čerpat nemocenské dávky a dávky při ošetřování člena rodiny
- d) za sledované období nevyčerpá více než 5 dnů řádné dovolené

Článek 30

Pravidla pro stanovení a používání mzdových nákladů

(1) Objem mzdových nákladů je stanoven na podkladě plánovaného počtu zaměstnanců na stanovené období a s vazbou na plánované ekonomické ukazatele.

(2) V případě výrazných změn ve výrobních programech a technologických postupech spojených se změnou počtu zaměstnanců mohou být stanovené mzdové náklady po projednání s ekonomickým útvarům ŠZP oboustranně upraveny.

(3) Čerpání mzdových nákladů musí být v souladu se stanoveným objemem.

⁴⁾ § 114 *zákoníku práce*.

Část čtvrtá

SPOLEČNÁ, PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 31 **Společná ustanovení**

Přechodná ustanovení k části druhé:

- a) Zaměstnanci třetí skupiny budou zařazeni do mzdové třídy v souladu s dosavadní úpravou. Pokud by zařazení těchto zaměstnanců neodpovídalo zařazení podle katalogu, podá příslušný vedoucí zaměstnanec návrh na úpravu. V ostatním platí ustanovení čl. 7.
- b) Stávající akademičtí pracovníci, kteří zastávají pracovní místa, pro která neplní předepsané požadavky, mohou nadále vykonávat činnost sjednanou v pracovní smlouvě, ale jejich zařazení musí odpovídat plnění kvalifikačních požadavků.

Článek 32 **Závěrečná ustanovení**

(1) Každý zaměstnanec VFU Brno má právo nahlížet do tohoto mzdového předpisu. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s vydáním, změnou nebo zrušením vnitřního mzdového předpisu nejpozději do 15 dnů od jeho účinnosti.

(2) Mzdové náležitosti a údaje o nich jsou součástí ochrany osobních údajů v informačních systémech ve smyslu obecných předpisů o ochraně osobních údajů. Porušení povinnosti mlčenlivosti může být považováno za porušení pracovní kázně ve smyslu pracovněprávních předpisů, nepřipadá-li v úvahu jiný, popřípadě přísnější postih.

(3) Rozhodnutím rektora vydaného na počátku každého kalendářního roku se stanoví procento nárůstu mzdových tarifů v závislosti na ekonomických možnostech zaměstnavatele. Ustanovení předchozí věty se netýká zaměstnanců ŠZP.

Článek 33 **Platnost a účinnost**

- (1) Tento mzdový předpis byl projednán s odborovými orgány působícími na VFU Brno dne 22. března 2007.
- (2) Tento mzdový předpis byl schválen podle § 9 odst. 1 písm. b) zákona Akademickým senátem VFU Brno dne 5. dubna 2007.
- (3) Tento mzdový předpis nabývá platnosti podle § 36 odst. 4 zákona dnem jeho registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.
- (4) Tento mzdový předpis nabývá účinnosti dnem 1. května 2007.

Změny Vnitřního mzdového předpisu Veterinární a farmaceutické univerzity Brno byly schváleny podle § 9 odst. 1 písm. b) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, Akademickým senátem Veterinární a farmaceutické univerzity Brno dne 14. června 2011 a dne 9. prosince 2013.

Změny Vnitřního mzdového předpisu Veterinární a farmaceutické univerzity Brno nabývají platnosti podle § 36 odst. 4 zákona o vysokých školách dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

Změny Vnitřního mzdového předpisu Veterinární a farmaceutické univerzity Brno nabývají účinnosti dnem registrace s výjimkou změn zaregistrovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dne 13. prosince 2013 pod čj. MSMT-47400/2013 (změny č. 2), které nabývají účinnosti dnem 1. ledna 2014.

prof. MVDr. Vladimír Večerek, CSc., v. r.

rektor

**TABULKA MZDOVÝCH TARIFŮ
PRO AKADEMICKÉ PRACOVNÍKY A PRO VÝZKUMNÉ PRACOVNÍKY
SPECIÁLNÍCH VÝZKUMNÝCH PROJEKTŮ (V KČ MĚSÍČNĚ)**

<i>Mzdová třída</i>			
<i>1 A</i>	<i>2 A</i>	<i>3 A</i>	<i>4 A</i>
<i>17 000</i>	<i>20 000</i>	<i>25 000</i>	<i>30 000</i>

**TABULKA MZDOVÝCH TARIFŮ
PRO OSTATNÍ ZAMĚSTNANCE A LABORANTY (V KČ MĚSÍČNĚ)**

<i>Mzdová třída</i>									
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>
<i>9 500</i>	<i>9 900</i>	<i>10 000</i>	<i>10 800</i>	<i>11 800</i>	<i>11 900</i>	<i>13 000</i>	<i>13 300</i>	<i>15 100</i>	<i>16 900</i>

Příloha č. 2
k Vnitřnímu mzdovému předpisu VFU Brno

**A) CHARAKTERISTIKA PRACOVNÍCH ČINNOSTÍ,
ZAŘAZENÍ DO MZDOVÝCH TŘÍD
A KVALIFIKAČNÍ POŽADAVKY AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ -
PROFESORŮ, DOCENTŮ, ODBORNÝCH ASISTENTŮ A ASISTENTŮ**

Mzdová třída	Charakteristika pracovní činnosti	Pracovní zařazení	Kvalifikační požadavky
1 A	<i>Ve vzdělávací činnosti výuka v seminářích, cvičeních a laboratorních cvičeních. Řešení výzkumných a vývojových úkolů podle pokynů. Sebevzdělávací aktivity.</i>	<i>asistent</i>	<i>řádně ukončené studium v magisterském studijním programu</i>
2 A	<i>Ve vzdělávací činnosti výuka v seminářích, cvičeních a laboratorních cvičeních, případně přednášky. Vedení bakalářských a diplomových prací. Samostatné řešení vědeckých, výzkumných a vývojových úkolů podle definovaných cílů. Publikační a sebevzdělávací aktivity.</i>	<i>odborný asistent</i>	<i>vědecká hodnost CSc. nebo Ph.D.</i>
3 A	<i>Ve vzdělávací činnosti přednášky, výuka v seminářích a cvičeních. Vedení bakalářských, diplomových a disertačních prací. Samostatné a tvůrčí řešení vědeckých, výzkumných a vývojových úkolů. Publikační a sebevzdělávací aktivity.</i>	<i>docent</i>	<i>jmenování docentem na základě habilitace v oboru pracovní činnosti nebo atestace před vědeckou radou u samostatných vědeckých pracovníků – vědecká hodnost CSc. nebo Ph.D.</i>
4 A	<i>Ve vzdělávací činnosti především přednášky, výuka v seminářích a cvičeních. Vedení diplomových a disertačních prací. Tvůrčí řešení vědeckých, výzkumných a vývojových úkolů s rozhodujícím významem pro rozvoj příslušného vědního oboru. Významné publikační a sebevzdělávací aktivity.</i>	<i>profesor</i>	<i>jmenování profesorem v oboru pracovní činnosti nebo vědecká hodnost doktora věd u vedoucího vědeckého pracovníka</i>

**B) CHARAKTERISTIKA PRACOVNÍCH ČINNOSTÍ,
ZAŘAZENÍ DO MZDOVÝCH TŘÍD
A KVALIFIKAČNÍ POŽADAVKY PROJEKTOVÝCH VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ
SPECIÁLNÍCH VÝZKUMNÝCH PROJEKTŮ**

Mzdová třída	Charakteristika pracovní činnosti	Pracovní zařazení	Kvalifikační požadavky
1 A	Řešení výzkumných a vývojových úkolů speciálních výzkumných projektů podle pokynů.	projektový výzkumný pracovník	řádně ukončené studium v magisterském studijním programu
2 A	Samostatné řešení vědeckých, výzkumných a vývojových úkolů speciálních výzkumných projektů podle definovaných cílů. Publikační aktivity.	projektový vědecký pracovník	vědecká hodnost CSc. nebo Ph.D.
3 A	Samostatné a tvůrčí řešení náročných vědeckých, výzkumných a vývojových úkolů speciálních výzkumných projektů. Publikační aktivity.	samostatný projektový vědecký pracovník	vědecká hodnost CSc. nebo Ph.D.
4 A	Vedení výzkumných kolektivů a tvůrčí řešení nejnáročnějších vědeckých, výzkumných a vývojových úkolů speciálních výzkumných projektů zásadního významu. Významné publikační aktivity.	vedoucí projektový vědecký pracovník	vědecká hodnost CSc. nebo Ph.D.

**CHARAKTERISTIKA PRACOVNÍCH ČINNOSTÍ,
ZAŘAZENÍ DO MZDOVÝCH TŘÍD
A KVALIFIKAČNÍ POŽADAVKY VZDĚLÁNÍ LABORANTŮ**

Mzdová třída	Charakteristika pracovní činnosti	Pracovní zařazení	Kvalifikační požadavky
6	<i>Příprava chemických sloučenin, analytické rozborů a zkoušky různých materiálů. Komplexní laboratorní stanovování chemických, fyzikálních, mikrobiologických vlastností látek, odběry a zpracování biologických materiálů standardními metodami za používání jednoduchých laboratorních přístrojů. Zabezpečení provozu laboratoře.</i>	<i>laborant</i>	<i>úplné střední</i>
7	<i>Odborné specializované práce za využití složitě přístrojové techniky, provádění nestandardních laboratorních prací. Samostatné zajišťování metodického dozoru při laboratorních, ročníkových a diplomových pracích posluchačů.</i>	<i>laborant</i>	<i>úplné střední a pomaturitní specializační studium nebo deset let praxe v oboru, nebo vyšší odborné vzdělání, vysokoškolské vzdělání v bakalářském nebo magisterském studijním programu</i>
8	<i>Specializované a nestandardní laboratorní metody. Zavádění a vyhodnocování nových laboratorních metod. Rozvoj a údržba laboratorních informačních systémů.</i>	<i>laborant</i>	<i>úplné střední a pomaturitní specializační studium nebo patnáct let praxe v oboru, nebo vyšší odborné vzdělání, vysokoškolské vzdělání v bakalářském nebo magisterském studijním programu</i>

KVALIFIKAČNÍ POŽADAVKY VZDĚLÁNÍ PRO OSTATNÍ ZAMĚSTNANCE

<i>Mzdová třída</i>	<i>Kvalifikační požadavek</i>
1	<i>Základní</i>
2	<i>Základní</i>
3	<i>Základní</i>
4	<i>střední odborné</i>
5	<i>střední odborné</i>
6	<i>úplné střední</i>
7	<i>úplné střední</i>
8	<i>úplné střední</i>
9	<i>vysokoškolské v magisterském studijním programu, případně v bakalářském studijním programu</i>
10	<i>vysokoškolské v magisterském studijním programu</i>

VÝŠE PŘÍPLATKU ZA VEDENÍ A PODMÍNKY PRO JEHO POSKYTOVÁNÍ

Článek 1

(1) Vedoucími zaměstnanci jsou ti zaměstnanci, kteří jsou pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení u zaměstnavatele, jsou oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům zaměstnavatele pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny (§ 11 odst. 4 zákoníku práce). Z předpisu zaměstnavatele (vnitřních nebo jiných předpisů VFU Brno) musí vyplývat postavení vedoucího zaměstnance, rozsah jeho působnosti a odpovědnosti.

(2) Přednostové ústavů a klinik a vedoucí útvarů a nižších součástí, než fakult a vysokoškolských statků, kteří jsou oprávněni řídit práci jednoho a více podřízených zaměstnanců a byli jejich řízením písemně pověřeni přísluší příplatek a to ve výši:

do 5 zaměstnanců	800 Kč/ za měsíc
6-10 zaměstnanců	1.200 Kč/ za měsíc
11-15 zaměstnanců	1.600 Kč/ za měsíc
16-25 zaměstnanců	2.000 Kč/ za měsíc
nad 25 zaměstnanců	2.400 Kč/ za měsíc

Do počtu takto řízených zaměstnanců se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru ve smyslu § 36 zákoníku práce a to počtem fyzických osob. Změny v počtech zaměstnanců, k nimž dochází v průběhu roku, lze zohlednit z hlediska tohoto příplatku jen jednou za rok.

(3) Zaměstnanec, který není výše uveden, avšak je podle organizačního řádu oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim k tomu účelu pokyny, přísluší podle náročnosti řídicí práce příplatek v rámci rozpětí 300 až 1.500 Kč.

(4) Výši příplatku za vedení podle odstavce 3 stanoví zaměstnavatel podle náročnosti řídicí práce. Příplatek lze přiznat

- a) na dobu určitou nebo
- b) na dobu neurčitou

a lze ho zvýšit, případně snížit, pokud se změnilы podmínky, za kterých byl příplatek přiznán. O důvodech změny výše přiznaného příplatku musí být zaměstnanec informován předem.

(5) Poměrná část příplatku náleží tomu vedoucímu zaměstnanci, který

- a) má sjednanou kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu,
- b) nastoupí na pracovní místo v průběhu měsíce,
- c) příslušné činnosti vykonával jen po část měsíce (ve zbývajícím pobíral zejména náhradu mzdy nebo dávky nemocenského pojištění).

(6) Za metodické vedení příplatek nenáleží.

(7) Pokud vedoucí zaměstnanec vykonává souběžně několik funkcí, za něž přísluší příplatek za vedení, náleží mu příplatek pouze jeden, a to za funkci v nejvyšším jemu přiznaném stupni řízení.

**VNITROPODNIKOVÝ KATALOG PROFESÍ A FUNKCÍ
TECHNICKO-HOSPODÁŘSKÝCH ZAMĚSTNANCŮ ŠZP**

<i>Funkce, profese THP</i>	<i>Kvalifikační předpoklady</i>	<i>Mzdové zařazení</i>
<i>praktikant – úplné střední vzdělání</i>	<i>úplné střední</i>	<i>1 - 2</i>
<i>praktikant – vysokoškolské vzdělání</i>	<i>vysokoškolské v magisterském studijním programu</i>	<i>2 - 3</i>
<i>administrativní zaměstnanec - evident, sekretářka</i>	<i>střední odborné, úplné střední</i>	<i>3 - 6</i>
<i>samostatný referent - zaměstnanec útvaru personálního a sociálního rozvoje, evidence půdy</i>	<i>úplné střední</i>	<i>4 - 5</i>
<i>odborný ekonom - účetní</i>	<i>úplné střední</i>	<i>4-6</i>
<i>vedoucí referent - energetik, bezpečnost práce a civilní ochrana plánovač, ceny, daně</i>	<i>úplné střední</i>	<i>5 - 6</i>
<i>vedoucí provozu - zásobovač, mistr, agronom, zootechnik, PZK</i>	<i>úplné střední</i>	<i>5 - 6</i>
<i>hlavní technik - zootechnik, agronom, mechanizátor</i>	<i>úplné střední, vysokoškolské v magisterském studijním programu</i>	<i>6 - 7</i>
<i>hlavní ekonom specializovaného střediska</i>	<i>úplné střední</i>	<i>5 - 7</i>
<i>vedoucí specializovaného střediska</i>	<i>úplné střední</i>	<i>7 - 8</i>
<i>vedoucí odborného útvaru - personalista, vedoucí automatizovaného systému řízení, hlavní účetní, agronom, zootechnik, správce majetku, investic a TR</i>	<i>úplné střední, vysokoškolské v magisterském studijním programu</i>	<i>6 - 9</i>
<i>vedoucí specializovaného střediska</i>	<i>vysokoškolské v magisterském studijním programu</i>	<i>8 - 9</i>
<i>náměstek ředitele</i>	<i>vysokoškolské v magisterském studijním programu</i>	<i>8 - 9</i>

VNITROPODNIKOVÝ KATALOG MANUÁLNÍCH PROFESÍ ŠZP

<i>Manuální profese Název profese</i>	<i>Kvalifikační předpoklady</i>	<i>Mzdové zařazení</i>
<i>Chovatel pernaté zvěře</i>	<i>základní</i>	<i>2 – 5</i>
<i>Chovatel hospodářských zvířat</i>	<i>základní</i>	<i>3 – 6</i>
<i>- skot a dojnice bez dojení</i>		
<i>- dojnice</i>		
<i>- prasata – výkrm</i>		
<i>- prasnice</i>		
<i>Chovatel koní - jezdec</i>	<i>střední odborné</i>	<i>4 – 6</i>
<i>Kovář – podkovář</i>	<i>střední odborné</i>	<i>2 – 6</i>
<i>Ovocnář</i>	<i>střední odborné</i>	<i>2 – 5</i>
<i>Traktorista – mechanizátor</i>	<i>střední odborné</i>	<i>3 – 6</i>
<i>Dělník v zemědělství</i>	<i>základní</i>	<i>1 – 3</i>
<i>Opravitel zemědělských strojů</i>	<i>střední odborné</i>	<i>2 – 6</i>
<i>Strojník pro úpravu plodin</i>	<i>základní</i>	<i>2 – 5</i>
<i>Strojník pro výrobu krmiv</i>	<i>základní</i>	<i>2 – 5</i>
<i>Truhlář</i>	<i>střední odborné</i>	<i>1 – 6</i>
<i>Laborant</i>	<i>úplně střední</i>	<i>1 – 6</i>
<i>Lesní dělník</i>	<i>základní</i>	<i>1 – 5</i>
<i>Kuchař</i>	<i>střední odborné</i>	<i>2 – 5</i>
<i>Uklízečka, pokojská</i>	<i>základní</i>	<i>1 – 2</i>
<i>Obsluha vytápění – topič, údržba</i>	<i>základní</i>	<i>2 – 3</i>
<i>Vážný</i>	<i>základní</i>	<i>1</i>
<i>Řidič pracovních strojů</i>	<i>základní</i>	<i>3</i>
<i>Řidič silničních motorových vozidel (osobních, nákladních)</i>	<i>základní</i>	<i>2 – 5</i>
<i>Hlídač</i>	<i>základní</i>	<i>1 – 5</i>
<i>Instalatér</i>	<i>střední odborné</i>	<i>2 – 7</i>
	<i>střední odborné</i>	<i>2 – 7</i>
	<i>základní</i>	<i>1 – 3</i>
<i>Automechanik</i>	<i>střední odborné</i>	<i>1 – 7</i>
<i>Elektromontér</i>	<i>střední odborné</i>	<i>2 – 7</i>
<i>Lakýrník</i>	<i>střední odborné</i>	<i>1 – 6</i>
<i>Provozní elektrikář, autoelektrikář</i>	<i>střední odborné</i>	<i>2 – 7</i>
<i>Soustružník kovů</i>	<i>střední odborné</i>	<i>1 – 7</i>
<i>Svářeč kovů</i>	<i>základní</i>	<i>1 – 7</i>
	<i>základní</i>	<i>3 – 5</i>
	<i>základní</i>	<i>1 – 3</i>

Seznam profesí bude doplňován průběžně podle potřeb ŠZP. Zařazení zaměstnanců do tříd se řídí katalogem prací podle povolání a stupňů vydaným Ministerstvem práce a sociálních věcí.

