

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy registrovalo podle § 36 odst. 2 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), pod č. j. MSMT-34455/2022-2 Vnitřní mzdový předpis Veterinární univerzity Brno.

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

**VNITŘNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS
VETERINÁRNÍ UNIVERZITY BRNO
ze dne 16. prosince 2022**

**ČÁST PRVNÍ
Základní ustanovení**

Článek 1

- (1) Vnitřní mzdový předpis Veterinární univerzity Brno (dále jen „VETUNI“) se vydává na základě ustanovení § 17 odst. 1 písm. d) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon“) a v návaznosti na zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákoník práce“).
- (2) Tento vnitřní mzdový předpis upravuje poskytování mzdy a odměny za pracovní pohotovost zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru nebo obdobném pracovním právním vztahu k VETUNI (dále jen „zaměstnavatel“).
- (3) Tento vnitřní mzdový předpis nevylučuje, aby kolektivní smlouvou byla sjednána mzdová práva zaměstnanců výhodněji, než jak vyplývá z tohoto vnitřního mzdového předpisu.

**Článek 2
Mzda**

- (1) Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda.
- (2) Mzdou se rozumí peněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci. Za mzdu se nepovažují plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním podle zvláštních právních předpisů (zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost).
- (3) Mzdu určuje zaměstnavatel nebo je sjednána ve smlouvě. Mzda se určuje nebo sjednává podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, kvalifikačních požadavků, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Zvolená kritéria musí být stanovena objektivně. Za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty náleží zaměstnanci shodná mzda.

- (4) Mzdu rektora za výkon funkce rektora stanovuje ministr školství, mládeže a tělovýchovy. Odměnu za pedagogickou, vědeckovýzkumnou a odbornou činnost na fakultě stanovuje děkan.
- (5) 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.

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.
- (3) Při sjednání kratší, než stanovené týdenní pracovní doby se mzdový tarif krátí v poměru sjednané a stanovené týdenní pracovní doby. V případě neodpracování stanoveného fondu pracovní doby se mzdový tarif krátí podle délky skutečně odpracované pracovní doby.

Článek 4 Mzdové třídy

- (1) Pracovní činnosti vykonávané na VETUNI jsou zařazeny do čtyř skupin pracovních činností a v jejich rámci do mzdových tříd.
- (2) Skupiny pracovních činností na VETUNI:
 - 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 tohoto předpisu), a to podle
 - a) přílohy č. 2, která platí pro první skupinu pracovních činností,
 - b) přílohy č. 4, která platí pro druhou skupinu pracovních činností, a
 - c) katalogu prací stanoveného nařízením vlády, který platí pro třetí skupinu pracovních činností, 1. až 10. stupeň v katalogu odpovídá 1. až 10. mzdové třídě,
 - d) přílohy č. 3, která platí pro čtvrtou skupinu pracovních činností.
- (4) V případě, že práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje, není v přílohách č. 2, č. 3 a č. 4 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“) je sjednaná mzda, která zahrnuje mzdové složky podle tohoto vnitřního mzdového předpisu, s výjimkou další mzdy a odměn.
- (2) Smluvní mzda se sjednává s prorektorem, děkanem, proděkanem, kvestorem, tajemníkem fakulty a ředitelem Školního zemědělského podniku Nový Jičín (dále jen „ŠZP“). Smluvní mzdu lze dále sjednat se zaměstnanci, kteří vykazují vynikající pracovní výsledky nebo dosahují vysoké míry hodnoty práce spočívající především ve vysoké míře odbornosti, složitosti, náročnosti a kvality odváděné práce. Při sjednávání smluvní mzdy se nepostupuje podle čl. 3 a čl. 4.
- (3) Smluvní mzda se sjednává zpravidla na období jednoho roku.
- (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. 4,
- c) třetí skupiny v příloze č. 5,
- d) čtvrté skupiny v příloze č. 3.

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 právní 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. Prominutí kvalifikačního požadavku musí být písemně odůvodněno.

- (2) Podkladem pro zařazení zaměstnance do mzdové třídy je na základě sjednaného druhu práce popis prací, které zaměstnanec bude na pracovišti vykonávat, vypracovaný příslušným vedoucím zaměstnancem, a splnění minimálních kvalifikačních předpokladů. Tato podmínka se nevztahuje na akademické a vědecké pracovníky, jejichž pracovní náplň se shoduje s katalogem prací, nerozhodne-li rektor nebo děkan jinak.
- (3) Koná-li zaměstnanec třetí skupiny v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě různorodé práce, zařadí se do třídy podle nejnáročnější práce na něm požadované.

Článek 8

Prominutí kvalifikačního požadavku při zařazení do mzdové třídy

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, pokud jeho součástí bylo předložení habilitační práce), 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) Osobní příplatek je individuálně stanovenou pohyblivou složkou mzdy. Pro přiznání osobního příplatku je rozhodující kvalita vykonávané práce zaměstnancem, plnění většího rozsahu pracovních úkolů nebo stabilní a dlouhodobě kvalitní pracovní výkon, anebo plnění podmínek karierního růstu podle karierního řádu univerzity. Současně se přihlíží k manažerským a organizačním schopnostem, znalostem, dovednostem, zkušenostem, aktivitě, profesnímu a osobnostnímu rozvoji a osobnímu přínosu zaměstnance pro zaměstnavatele. U nově nastupujících zaměstnanců je možné při stanovení osobního příplatku přihlídnout k potenciálu tato kritéria naplňovat.
- (2) 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. Osobní příplatek lze změnit také v případě změny projektu a projektového financování, s nímž je činnost zaměstnance spojena, kdy v tomto případě se nevyžaduje odůvodnění předem.
- (3) Osobní příplatek není nárokovou složkou mzdy.

Článek 10

Příplatek za vedení a zastupování

- (1) Výše příplatků za vedení a podmínky pro jejich poskytování jsou uvedeny v příloze č. 6.

- (2) Zaměstnanci, 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 odstavce 1.

Článek 11

Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí se ztěžujícím vlivem podle zvláštního právního předpisu přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % základní sazby minimální mzdy za měsíc (zaokrouhleno 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 12

Mzda za noční práci

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

Článek 13

Odměny

Zaměstnanci lze poskytnout odměnu:

- a) za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu,
- b) za kvalitní průběžné plnění pracovních úkolů,
- c) za splnění podmínek karierního růstu podle karierního řádu univerzity,
- d) za podíl na řešení mimořádné situace (zejména ochrana majetku VETUNI, životů a zdraví zaměstnanců),
- e) za další případy stanovené kolektivní smlouvou (zejména dosažení životního jubilea, první skončení pracovního poměru po přiznání invalidity 3. stupně).

Článek 14

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 nepřetržitého 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.

Článek 15

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 vnitřního mzdového předpisu rozumí směna, ve které souvislé přerušení práce nebo jejich souhrn činí alespoň dvě hodiny.

Článek 16

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 17

Odměna za pracovní pohotovost

- (1) Za hodinu pracovní pohotovosti 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 nepřisluší.
- (3) Mzda i odměna za pracovní pohotovost jsou vypláceny vždy jen z prostředků, které jsou určeny k zabezpečení toho druhu činnosti VETUNI, k jejímuž uskutečňování pracovní pohotovost v konkrétním případě slouží (vzdělávací a vědecká, výzkumná, vývojová nebo další tvůrčí činnost nebo doplňková činnost).

Článek 18

Další mzda

- (1) Zaměstnancům může být poskytnuta za vykonanou práci další mzda při splnění těchto podmínek:
 - a) bude vytvořeno finanční krytí na vyplacení další mzdy.

- b) zaměstnanec v pololetí kalendářního roku, ve kterém se poskytuje další mzda, odpracuje alespoň 65 dnů v témže pracovním poměru nebo i v dalším pracovním poměru na VETUNI, 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 se mzdou za měsíc listopad, popřípadě prosinec.

Článek 19

Další ustanovení o mzdě a jiných příjmech

Splatnost a výplata mzdy a odměny za pracovní pohotovost se řídí zákoníkem práce, podle jehož ustanovení se postupuje rovněž v případě srážek z příjmu, zjištění průměrného výdělku a nároku na odstupné.

Článek 20

Zlomky hodin, tvůrčí volno

- (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; zaměstnavatel může poskytnout další mzdové složky.

ČÁST TŘETÍ

Poskytování mzdy a odměny za pracovní pohotovost zaměstnancům ŠZP

Článek 21

Sazby mzdových zařazení

- (1) Základem pro stanovení mzdového zařazení manuálních zaměstnanců je vnitropodnikový katalog manuálních profesí (příloha č. 8). 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 pevné mzdové tarify, uvedené v příloze č. 9.
- (4) Technicko-hospodářským zaměstnancem je zaměstnanec, vykonávající práci, uvedenou ve vnitropodnikovém katalogu profesí a funkcí technicko-hospodářských zaměstnanců uvedené v příloze č. 7.
- (5) Jednotlivé profese a funkce technicko-hospodářských zaměstnanců jsou zařazeny v rozpětí mzdového zařazení 1 až 12, ke kterým jsou stanovena mzdová tarifní rozpětí uvedená v příloze č. 9.
- (6) 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.
- (7) O mzdovém zařazení manuálních zaměstnanců a jeho změnách rozhoduje ředitel na návrh vedoucího závodu nebo pracoviště a útvaru personálního a sociálního rozvoje.
- (8) 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.
- (9) Při splnění požadavku minimální doby praxe 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 22

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 podle pracovních snímků zpracovaných na ŠZP, objektivizovaných individuálně podle používané technologie výroby s přepočteným koeficientem odpovídajícím příslušnému tarifnímu stupni.
 - b) 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.

- c) Časová mzda - používá se všude tam, kde nelze použít forem odměňování uvedených v písmenech a) a b).
- (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 závodu nebo pracoviště. Při stanovení nadtarifní mzdy se čl. 23 použije přiměřeně.

Článek 23

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 procentuálně 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 závodu nebo pracoviště po více jak 25 dní tohoto měsíce, nebo při vykázání zůstatku finančních prostředků na účtu závodu nebo 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 závodu nebo pracoviště po více jak 15 dní tohoto měsíce nebo při vykázání kladného zůstatku finančních prostředků na účtu závodu nebo pracoviště pod 16 dní tohoto měsíce a kladném součtu denních zůstatků finančních prostředků za běžný měsíc;
 - nelze vyplatit v případě, že závod nebo pracoviště 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 závodu nebo pracoviště v běžném měsíci; snížení nároku provádí písemnou formou na návrh vedoucího závodu nebo 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 procentuálně na základě součinu individuálně stanoveného koeficientu pro každý závod nebo pracoviště a výnosů se stanovením maxima (vnitropodnikový pokyn);
 2. lze vyplatit na základě splnění stanoveného účetního hospodářského výsledku závodu nebo 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.

Článek 24

Další mzdová práva zaměstnanců ŠZP

Ve věci dalších mzdových práv zaměstnanců ŠZP (zejména příplatky za vedení a zastupování, práce přesčas, noční práce, práce ve svátek) se postupuje podle čl. 10 až 12 a čl. 14 až 16 obdobně.

ČÁST ČTVRTÁ

Společná, přechodná a závěrečná ustanovení

Článek 25

Společná a přechodná ustanovení

Součástí vnitřního mzdového předpisu jsou tyto přílohy:

- a) Příloha č. 1 – Tabulky mzdových tarifů,
- b) Příloha č. 2 – Charakteristika pracovních činností, zařazení do mzdových tříd a kvalifikační požadavky akademických pracovníků – profesorů, docentů, odborných asistentů a asistentů,
- c) Příloha č. 3 – Charakteristika pracovních činností, zařazení do mzdových tříd a kvalifikační požadavky projektových výzkumných pracovníků speciálních výzkumných projektů,
- d) Příloha č. 4 – Charakteristika pracovních činností, zařazení do mzdových tříd a kvalifikační požadavky vzdělání laborantů,
- e) Příloha č. 5 – Kvalifikační předpoklady vzdělání pro ostatní zaměstnance,
- f) Příloha č. 6 – Výše příplatku za vedení a podmínky pro jeho poskytování,
- g) Příloha č. 7 – Vnitropodnikový katalog profesí a funkcí technicko-hospodářských zaměstnanců ŠZP,
- h) Příloha č. 8 - Vnitropodnikový katalog manuálních profesí,
- i) Příloha č. 9 – Mzdové zařazení zaměstnanců ŠZP.

Článek 26

Závěrečná ustanovení

- (1) 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 právních 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.

Článek 27

Platnost a účinnost

- (1) Zrušuje se Vnitřní mzdový předpis VETUNI, registrovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dne 11. června 2018 pod čj. MSMT-19059/2018, ve znění pozdějších změn.
- (2) Tento vnitřní mzdový předpis byl projednán s odborovými orgány působícími na VETUNI dne 16. 11. 2022.
- (3) Tento vnitřní mzdový předpis byl schválen podle § 9 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona Akademickým senátem VETUNI dne 30. 11. 2022.
- (4) Tento vnitřní mzdový předpis nabývá platnosti podle § 36 odst. 4 zákona dnem jeho registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.
- (5) Tento vnitřní mzdový předpis nabývá účinnosti dne 1. 1. 2023.

prof. MVDr. Alois Nečas, Ph.D., MBA, v. r.
rektor

Příloha č. 1
k Vnitřnímu mzdovému předpisu VETUNI

**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>30 500</i>	<i>32 000</i>	<i>35 000</i>	<i>45 000</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>16 600</i>	<i>18 400</i>	<i>18 600</i>	<i>20 300</i>	<i>22 500</i>	<i>22 700</i>	<i>24 800</i>	<i>25 000</i>	<i>27 400</i>	<i>30 300</i>

Příloha č. 2
k Vnitřnímu mzdovému předpisu VETUNI

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

<i>Mzdová třída</i>	<i>Charakteristika pracovní činnosti</i>	<i>Pracovní zařazení</i>	<i>Kvalifikační požadavky</i>
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</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</i>

Příloha č. 3
k Vnitřnímu mzdovému předpisu VETUNI

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

<i>Mzdová třída</i>	<i>Charakteristika pracovní činnosti</i>	<i>Pracovní zařazení</i>	<i>Kvalifikační požadavky</i>
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**

<i>Mzdová třída</i>	<i>Charakteristika pracovní činnosti</i>	<i>Pracovní zařazení</i>	<i>Kvalifikační požadavky</i>
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 složité 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>

Příloha č. 5
k Vnitřnímu mzdovému předpisu VETUNI

KVALIFIKAČNÍ POŽADAVKY VZDĚLÁNÍ PRO OSTATNÍ ZAMĚSTNANCE

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

<i>do 5 zaměstnanců</i>	<i>1.600 Kč/za měsíc</i>
<i>6-10 zaměstnanců</i>	<i>2.400 Kč/za měsíc</i>
<i>11-15 zaměstnanců</i>	<i>3.200 Kč/za měsíc</i>
<i>16-25 zaměstnanců</i>	<i>4.000 Kč/za měsíc</i>
<i>nad 25 zaměstnanců</i>	<i>4.800 Kč/za měsíc</i>

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) Zaměstnanci, 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 změnily 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 sjednanu 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 - sekretářka</i>	<i>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</i>	<i>úplné střední</i>	<i>5 - 6</i>
<i>vedoucí pracoviště - 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 závodu nebo pracoviště</i>	<i>úplné střední</i>	<i>5 - 7</i>
<i>vedoucí závodu nebo pracoviště</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 závodu (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>

Příloha č. 8
k Vnitřnímu mzdovému předpisu VETUNI

VNITROPODNIKOVÝ KATALOG MANUÁLNÍCH PROFESÍ ŠZP

<i>Manuální profese Název profese</i>	<i>Kvalifikační předpoklady</i>	<i>Mzdové zařazení</i>
<i>Chovatel zvířete</i>	<i>základní</i>	<i>2 – 5</i>
<i>Chovatel hospodářských zvířat</i>	<i>základní</i>	<i>3 - 7</i>
<i>- skot bez tržní produkce mléka</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>4 - 7</i>
<i>Ovocnář, Zahradník</i>	<i>střední odborné</i>	<i>4 - 7</i>
<i>Traktorista – mechanizátor</i>	<i>střední odborné</i>	<i>4 - 7</i>
<i>Dělník v zemědělství</i>	<i>základní</i>	<i>1 – 3</i>
<i>Opravář zemědělských strojů</i>	<i>střední odborné</i>	<i>3 - 7</i>
<i>Strojník pro úpravu plodin</i>	<i>základní</i>	<i>4 - 7</i>
<i>Strojník pro výrobu krmiv</i>	<i>základní</i>	<i>4 - 7</i>
<i>Truhlář</i>	<i>střední odborné</i>	<i>3 - 7</i>
<i>Laborant</i>	<i>úplně střední</i>	<i>2 - 9</i>
<i>Lesní dělník</i>	<i>základní</i>	<i>2 - 7</i>
<i>Kuchař</i>	<i>střední odborné</i>	<i>3 - 7</i>
<i>Uklízečka, pokojská</i>	<i>základní</i>	<i>1 - 3</i>
<i>Obsluha vytápění – topič, údržba</i>	<i>základní</i>	<i>2 - 7</i>
<i>Vážný</i>	<i>základní</i>	<i>1 - 2</i>
<i>Řidič pracovních strojů</i>	<i>základní</i>	<i>2 - 3</i>
<i>Řidič silničních motorových vozidel (osobních, nákladních)</i>	<i>základní</i>	<i>4 - 7</i>
<i>Hlídač, Vrátný</i>	<i>základní</i>	<i>1 - 3</i>
<i>Instalatér</i>	<i>střední odborné</i>	<i>5 - 7</i>
<i>Automechanik</i>	<i>střední odborné</i>	<i>4 - 7</i>
<i>Elektromontér</i>	<i>střední odborné</i>	<i>4 - 8</i>
<i>Lakýrník</i>	<i>střední odborné</i>	<i>3 - 6</i>
<i>Provozní elektrikář, autoelektrikář</i>	<i>střední odborné</i>	<i>4 - 8</i>
<i>Soustružník kovů</i>	<i>střední odborné</i>	<i>3 - 8</i>
<i>Svářeč kovů, zámečník</i>	<i>základní</i>	<i>3 - 7</i>
<i>Skladník</i>	<i>střední odborné</i>	<i>2 - 6</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.

MZDOVÉ ZAŘAZENÍ ZAMĚSTNANCŮ ŠZP

a) TABULKA MZDOVÝCH TARIFŮ PRO TECHNICKO-HOSPODÁŘSKÉ ZAMĚSTNANCE

<i>Mzdové zařazení</i>	<i>Mzdový tarif Kč/měsíc</i>
<i>1</i>	<i>16 600 – 17 400</i>
<i>2</i>	<i>17 400 – 18 400</i>
<i>3</i>	<i>18 400 – 20 300</i>
<i>4</i>	<i>20 300 – 22 500</i>
<i>5</i>	<i>22 500 – 24 800</i>
<i>6</i>	<i>24 800 – 27 400</i>
<i>7</i>	<i>27 400 – 30 300</i>
<i>8</i>	<i>30 300 – 33 200</i>
<i>9</i>	<i>33 200 – 39 000</i>
<i>10 – 12</i>	<i>smluvní mzda</i>

b) TABULKA MZDOVÝCH TARIFŮ PRO MANUÁLNÍ ZAMĚSTNANCE

<i>Mzdové zařazení</i>	<i>Mzdový tarif Kč/hod</i>
<i>1</i>	<i>98,80</i>
<i>2</i>	<i>101</i>
<i>3</i>	<i>103</i>
<i>4</i>	<i>105</i>
<i>5</i>	<i>107</i>
<i>6</i>	<i>109</i>
<i>7</i>	<i>111</i>

Příloha č. 10
k Vnitřnímu mzdovému předpisu VETUNI

**VÝŠE OSOBNÍHO PŘÍPLATKU VE SPOJENÍ S PLNĚNÍM PODMÍNEK
KARIERNÍHO RŮSTU PODLE KARIERNÍHO ŘÁDU UNIVERZITY**

Článek 1

Ve spojení s plněním podmínek karierního růstu podle karierního řádu univerzity může být zaměstnanci navýšen osobní příplatek podle následující tabulky.

Tabulka navýšení osobního příplatku zaměstnance ve spojení s plněním podmínek karierního růstu podle karierního řádu univerzity

<i>1. dosažení atestace I. stupně nebo klinické specializace I. stupně podle zákona o veterinární péči</i>	<i>1.000 Kč/za měsíc</i>
<i>2. dosažení atestace II. stupně nebo klinické specializace II. stupně podle zákona o veterinární péči</i>	<i>2.000 Kč/za měsíc</i>
<i>3. dosažení evropské specializace v některé z evropských specializací</i>	<i>2.000 Kč/za měsíc</i>
<i>4. dosažení jiné kvalifikace podle právních předpisů související s pracovní činností (např. podle § 26, nebo § 15d odst. 3 nebo podle § 15d odst. 4 zákona 246/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů aj.)</i>	<i>700 Kč/za měsíc</i>
<i>5. dosažení jiné uznatelné kvalifikace</i>	<i>500 Kč/za měsíc</i>
<i>6. dosažení nadstandardního hodnocení zaměstnance v rámci systému hodnocení akademických a neakademických pracovníků</i>	<i>výpočet podle počtu bodů s přihlédnutím k možnostem univerzity v Kč/za měsíc</i>

Článek 2

Při stanovení výše navýšení osobního příplatku ve spojení s plněním podmínek karierního růstu podle karierního řádu univerzity se hodnocení podle bodu 1 až 5 nesčítá, ale stanovuje se podle nejvyššího dosaženého stupně karierního růstu.