

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.

Změny Vnitřního mzdového předpisu Veterinární univerzity Brno byly registrovány Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy podle ust. § 36 odst. 2 a 5 zákona o vysokých školách dne 29. 8. 2024 pod č. j. MSMT-13774/2024-2.

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

---

**I.**  
**ÚPLNÉ ZNĚNÍ**  
**VNITŘNÍHO MZDOVÉHO PŘEDPISU**  
**VETERINÁRNÍ UNIVERZITY BRNO**  
**ze dne 29. srpna 2024**

**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 se poskytují 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 mzdovým výměrem nebo je sjednána ve smlouvě.

- (4) Výše mzdy se stanovuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle kvalifikačních požadavků a vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce. Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti. Výsledky práce se posuzují podle množství a kvality práce.
- (5) Za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty náleží zaměstnancům vykonávajícím takovou práci stejná mzda.
- (6) Mzdu rektora za výkon funkce rektora stanovuje ministr školství, mládeže a tělovýchovy. Odměnu za pedagogickou, vědeckovýzkumnou a odbornou činnost na fakultě stanovuje děkan.
- (7) Mzdový výměr vymezuje mzdový tarif a dále ostatní složky, jimiž jsou: osobní příplatek, příplatek za vedení, příplatek za zastupování a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, a to jen tehdy, pokud na ně zaměstnanci vznikne právo podle tohoto vnitřního předpisu.

## **ČÁST DRUHÁ**

### **Poskytování mzdy a odměny za pracovní pohotovost**

#### **Článek 3**

#### **Mzdové třídy**

- (1) Podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce jsou vytvořeny čtyři skupiny činností a v jejich rámci charakteristiky pracovní činnosti a jim odpovídající požadované kvalifikační požadavky potřebné pro výkon této pracovní činnosti. K dosažení vyššího než požadovaného vzdělání pro výkon příslušné pracovní činnosti se nepřihlíží.
- (2) Příslušné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce odpovídá mzdová třída.
- (3) Skupiny a v rámci nich charakteristiky pracovních činností a jim odpovídající požadované kvalifikační požadavky a vzdělání potřebné pro výkon pracovní činnosti a k nim příslušné mzdové třídy jsou uvedeny v přílohách následovně:
  - a) první skupina – akademická činnost, zahrnující pedagogickou a výzkumnou činnost, případně tvůrčí činnost v rámci výzkumných projektů (mzdová třída 1A až 4AA) je uvedena v příloze č. 1,
  - b) druhá skupina – lektorská činnost, zahrnující pedagogickou činnost, (mzdová třída 1B až 4B) je uvedena v příloze č. 2,
  - c) třetí skupina – výzkumná činnost a tvůrčí činnost v rámci výzkumných projektů (mzdová třída 1C až 4C) je uvedena v příloze č. 2,
  - d) čtvrtá skupina – ostatní činnost neuvedená v první až třetí skupině činností (mzdová třída 1 až 10) je uvedena v příloze č. 4.

## **Článek 4**

### **Zařazení zaměstnance do mzdové třídy**

- (1) Zaměstnanec se podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti pracovní činnosti zařadí do příslušné mzdové třídy. K ojedinělým nebo výjimečně prováděným pracovním činnostem se nepřihlíží.
- (2) Pokud příslušná pracovní činnost neodpovídá charakteristikám pracovních činností uvedených v příloze č. 1 až 4, je zaměstnanec zařazen do mzdové třídy, pro níž charakteristika pracovní činnosti je srovnatelná s příslušnou pracovní činností z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, nebo která se této pracovní činnosti nejvíce blíží.
- (3) Zaměstnanec může být zařazen do mzdové třídy, pro kterou nesplňuje požadované vzdělání jen výjimečně, a to v případech hodných zvláštního zřetele, a jen se souhlasem rektora. Výjimku navrhuje nejbližší nadřízený vedoucí zaměstnanec.
- (4) Vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele se zařadí do mzdové třídy stejné nebo vyšší, než je nejvyšší mzdová třída jemu podřízených zaměstnanců.

## **Článek 5**

### **Pracovní zařazení a popis práce**

- (1) Konkrétní určení pracovních činností odpovídající požadované složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce se uvede v popisu práce zaměstnance, který vypracovává příslušný vedoucí zaměstnanec.
- (2) Konkrétnímu popisu práce odpovídá pracovní zařazení pracovníka pro příslušné pracovní místo zřízené v rámci zaměstnavatele.

## **Článek 6**

### **Mzdový tarif**

- (1) Příslušné mzdové třídě odpovídá mzdový tarif stanovený v příloze č. 1 až 4.
- (2) Při sjednání kratší, než stanovené týdenní pracovní doby se část mzdy odpovídající mzdovému tarifu krátí v poměru sjednané a stanovené týdenní pracovní doby. V případě neodpracování stanovené nebo kratší, než stanovené týdenní pracovní doby se část mzdy odpovídající mzdovému tarifu krátí podle délky skutečně odpracované pracovní doby.

## **Článek 7**

### **Osobní příplatek**

- (1) Osobní příplatek je nenárokovou složkou mzdy. Při přiznání osobního příplatku se přihlíží k pracovní výkonnosti a dosahovaným pracovním výsledkům. U nově nastupujících zaměstnanců je možné při stanovení osobního příplatku přihlídnout k potenciálu tato kritéria naplňovat.
- (2) Osobní příplatek může zohlednit zvýšení úrovně pracovních schopností zaměstnance ve spojení s plněním podmínek karierního růstu podle karierního řádu zaměstnavatele, a to podle přílohy č. 6.

- (3) 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.

## **Článek 8**

### **Příplatek za vedení a zastupování**

- (1) Výše příplatků za vedení a podmínky pro jejich poskytování jsou uvedeny v příloze č. 5.
- (2) Zaměstnanci, který nepřetržitě po dobu delší než čtyři týdny zastupuje vedoucího zaměstnance v plném rozsahu jeho řídicí činnosti, přísluší od prvního dne zastupování příplatek za zastupování ve výši určené zaměstnavatelem podle odstavce 1.

## **Článek 9**

### **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 10**

### **Mzda za noční práci**

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

## **Článek 11**

### **Odměňování za práci z dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce**

Odměna za práci z dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce se určuje ve výši přiměřené za výkon obdobné práce podle tohoto předpisu.

## **Článek 12**

### **Individuální smluvní mzda**

- (1) Individuální smluvní mzda (dále jen „smluvní mzda“) je mzda, která zahrnuje mzdové složky podle tohoto vnitřního mzdového předpisu, s výjimkou další mzdy a odměn.
- (2) Smluvní mzda může být sjednána s prorektorem, děkanem, proděkanem, kvestorem, tajemníkem fakulty a ředitelem Školního zemědělského podniku Nový Jičín (dále jen „SZP“). Smluvní mzdu lze sjednat také se zaměstnancem, který vykazuje vynikající pracovní výsledky nebo dosahuje vysoké míry hodnoty práce spočívající především ve vysoké míře odbornosti, složitosti, náročnosti a kvalitě odváděné práce. Při sjednávání smluvní mzdy se nepostupuje podle čl. 3, 4 a čl. 6.
- (3) Smluvní mzda se sjednává zpravidla na období jednoho roku.

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

### **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 nedohodl 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, k jejímuž uskutečňování pracovní pohotovost v konkrétním případě slouží (vzdělávací a vědecká, výzkumná, vývojová nebo další tvůrčí činnost, odborná 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.

## **Článek 21**

### **Úkolová mzda, podílová mzda a časová mzda**

Pro odměňování zaměstnanců lze použít také tyto mzdové formy:

- a) **úkolová mzda** – lze ji použít v případech, kdy je možné předem stanovit pracovní postup a je možné předem stanovit počet hodin práce pracovní činnosti ve vztahu k výsledku splnění pracovního úkolu. K výpočtu výše úkolové mzdy se použije příslušný mzdový tarif navýšený případně o osobní příplatek a dále se použije přepočítávací koeficient odpovídající počtu potřebných hodin pro splnění výsledku pracovního úkolu,
- b) **podílová mzda** - lze ji použít v případech, kdy je možné předem stanovit pracovní postup a je možné předem stanovit počet hodin práce pracovní činnosti ve vztahu k výsledku splnění pracovního úkolu, na jehož splnění se pracovník účastní určitým podílem. K výpočtu výše podílové mzdy se použije příslušný mzdový tarif navýšený případně o osobní příplatek a přepočítávací koeficient odpovídající počtu potřebných hodin pro splnění výsledku pracovního úkolu a dále se použije přepočítávací koeficient odpovídající podílu pracovníka na splnění pracovního úkolu.
- c) **hodinová mzda** - lze ji použít v případech, kdy je možné předem stanovit pracovní postup a není možné předem stanovit počet hodin práce pracovní činnosti ve vztahu k výsledku splnění pracovního úkolu. K výpočtu výše hodinové mzdy se použije příslušný mzdový tarif navýšený případně o osobní příplatek a dále se použije

přepočítávací koeficient přepočtu na hodinovou mzdu.

## **ČÁST TŘETÍ**

### **Společná, přechodná a závěrečná ustanovení**

#### **Článek 22**

##### **Společná a přechodná ustanovení**

Součástí vnitřního mzdového předpisu jsou tyto přílohy:

Příloha č. 1 – Charakteristika pracovních činností a jim požadované kvalifikační požadavky a vzdělání, mzdové třídy a mzdové tarify pro akademické činnosti,

Příloha č. 2 – Charakteristika pracovních činností a jim požadované kvalifikační požadavky a vzdělání, mzdové třídy a mzdové tarify pro lektorské činnosti,

Příloha č. 3 – Charakteristika pracovních činností a jim požadované kvalifikační požadavky a vzdělání, mzdové třídy a mzdové tarify pro tvůrčí výzkumné činnosti a tvůrčí činnosti v rámci výzkumných projektů,

Příloha č. 4 – Charakteristika pracovních činností a jim požadované kvalifikační požadavky a vzdělání, mzdové třídy a mzdové tarify pro ostatní činnosti neuvedené v první až třetí skupině činností podle článku 3

Příloha č. 5 – Výše příplatku za vedení a podmínky pro jeho poskytování

Příloha č. 6 – Výše osobního příplatku ve spojení s plněním podmínek karierního růstu podle karierního řádu univerzity

#### **Článek 23**

##### **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 24**

##### **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.



\*\*\*

Změny Vnitřního mzdového předpisu Veterinární univerzity Brno byly schváleny podle § 9 odst. 1 písm. b) bodu 1 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 univerzity Brno dne 28. srpna 2024.

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

Změny Vnitřního mzdového předpisu Veterinární univerzity Brno nabývají účinnosti dnem 1. ledna 2025.

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

rektor

**CHARAKTERISTIKA PRACOVNÍCH ČINNOSTÍ A JIM POŽADOVANÉ  
KVALIFIKAČNÍ POŽADAVKY A VZDĚLÁNÍ, MZDOVÉ TŘÍDY A MZDOVÉ  
TARIFY PRO AKADEMICKÉ ČINNOSTI**

Charakteristika pracovní činnosti	Kvalifikační požadavky a vzdělání	Mzdová třída	Mzdový tarif měsíční (Kč)	Pracovní zařazení
vzdělávací činnost – praktická výuková činnost seminární, na cvičeních, v laboratořích, v provozech a na klinikách v předmětech studijního programu, přednášková činnost ve vybraných částech předmětu studijního programu, vedení bakalářských prací, zápočty a praktické zkoušení studentů v předmětech studijního programu; výzkumná činnost – podle stanovených pokynů podíl na přípravě podkladů pro návrhy výzkumných projektů, podle stanovených pokynů podíl na řešení výzkumných úkolů a projektů, podle stanovených pokynů podíl na ukončování výzkumných úkolů a projektů a jejich obhajobách, odborná a konferenční publikační činnost, případně podíl na vědecké publikační činnosti; spolupráce s praxí a podíl na činnostech společenské odpovědnosti univerzity, provozní činnost - organizační činnost a podíl na běžném chodu pracoviště	řádně ukončené studium v magisterském studijním programu	1A	31 800	asistent
charakteristika činnosti asistenta a dále: vzdělávací činnost – přednášková činnost ve všech částech předmětu pregraduálního studijního programu, garantování předmětu pregraduálního studijního programu, garantování bakalářského studijního programu, vedení diplomových a rigorózních prací, praktická výuková činnost a přednášková činnost ve všech částech předmětu doktorského studijního programu, garantování předmětu doktorského studijního programu, školitel specialista v doktorském studijním programu, školitel nižšího počtu studentů doktorského studijního programu (počet 1 až 2), zkoušení studentů v doktorském studijním programu; výzkumná činnost – samostatná příprava podkladů a podávání návrhů dílčích výzkumných projektů, samostatné řešení dílčích výzkumných úkolů a projektů, samostatné ukončování dílčích výzkumných úkolů a projektů a jejich obhajoby, vědecká, odborná a konferenční publikační činnost; spolupráce s praxí a podíl na činnostech společenské odpovědnosti univerzity, provozní činnost - organizační činnost a podíl na běžném chodu pracoviště	vědecká hodnost CSc. nebo Ph.D.	2A	33 400	odborný asistent
charakteristika činnosti odborného asistenta a dále: vzdělávací činnost – garantování magisterského studijního programu, předsednictví u obhajob a státních závěrečných zkoušek pregraduálních studijních programů; garantování doktorského studijního programu, předsednictví u obhajob a státních závěrečných zkoušek doktorských studijních programů, garantování a spolugarantování oboru habilitačního řízení; spolugarantování oboru řízení ke jmenování profesorem, modernizace pedagogické činnosti v jednotlivých studijních předmětech odpovídajících oboru habilitačního řízení; výzkumná činnost – řízení přípravy podkladů a podávání návrhů složitých výzkumných projektů, řízení řešení složitých výzkumných úkolů a projektů, řízení ukončování složitých výzkumných úkolů a projektů a jejich obhajoby, vědecká, odborná a konferenční publikační činnost; spolupráce s praxí a podíl na činnostech	vědecká hodnost CSc. nebo Ph.D. a jmenování docentem na základě habilitačního řízení	3A	38 000	docent I

společenské odpovědnosti univerzity, provozní činnost – řídicí a organizační činnost a podíl na chodu pracoviště				
charakteristika činnosti docenta I a dále: vzdělávací činnost – na základě pověření vypracovává koncepci dalšího rozvoje pedagogické činnosti v jednotlivých studijních předmětech odpovídajících oboru habilitačního řízení; výzkumná činnost – na základě pověření vypracovává koncepci dalšího rozvoje složité výzkumné činnosti odpovídající oblastem oboru habilitace; spolupráce s praxí a podíl na činnostech společenské odpovědnosti univerzity, provozní činnost – řídicí a organizační činnost a podíl na chodu pracoviště	vědecká hodnost CSc. nebo Ph.D. a jmenování docentem na základě habilitačního řízení	3AA	40 000	docent II
charakteristika činnosti docenta I a dále: vzdělávací činnost – garantování oboru řízení ke jmenování profesorem, koncepce dalšího rozvoje pedagogické činnosti ve skupinách studijních předmětů odpovídajících oboru řízení ke jmenování profesorem; výzkumná činnost – koncepce dalšího rozvoje nejsložitější výzkumné činnosti v oblastech odpovídajících oboru řízení ke jmenování profesorem, vedení přípravy podkladů a podávání návrhů nejsložitějších výzkumných projektů, řešení nejsložitějších výzkumných úkolů a projektů, vedení ukončování nejsložitějších výzkumných úkolů a projektů a jejich obhajoby, vědecká, odborná a konferenční publikační činnost; spolupráce s praxí a podíl na činnostech společenské odpovědnosti univerzity, provozní činnost – vedoucí a organizační činnost a podíl na chodu pracoviště	vědecká hodnost CSc. nebo Ph.D. a jmenování profesorem na základě profesorského řízení	4A	45 000	profesor I
charakteristika činnosti profesora I a dále: vzdělávací činnost – na základě pověření vypracovává dlouhodobou komplexní strategii dalšího rozvoje pedagogické činnosti ve skupinách předmětů odpovídajících oboru řízení ke jmenování profesorem; výzkumná činnost – na základě pověření vypracovává dlouhodobou komplexní strategii dalšího rozvoje nejsložitější výzkumné činnosti v oblastech odpovídajících oboru řízení ke jmenování profesorem	vědecká hodnost CSc. nebo Ph.D. a jmenování profesorem na základě profesorského řízení	4AA	47 000	profesor II

**CHARAKTERISTIKA PRACOVNÍCH ČINNOSTÍ A JIM POŽADOVANÉ  
KVALIFIKAČNÍ POŽADAVKY A VZDĚLÁNÍ, MZDOVÉ TŘÍDY A MZDOVÉ  
TARIFY PRO LEKTORSKÉ PRACOVNÍKY**

Charakteristika pracovní činnosti	Kvalifikační požadavky a vzdělání	Mzdová třída	Mzdový tarif měsíční (Kč)	Pracovní zařazení
vzdělávací činnost – praktická výuková činnost seminární, na cvičeních, v laboratořích, v provozech a na klinikách v předmětech studijního programu, přednášková činnost ve vybraných částech předmětu studijního programu, vedení bakalářských prací, zápočty a praktické zkoušení studentů v předmětech studijního programu; spolupráce s praxí a podíl na činnostech společenské odpovědnosti univerzity, provozní činnost - organizační činnost a podíl na běžném chodu pracoviště	řádně ukončené studium v magisterském studijním programu	1B	30 600	lektor

Příloha č. 3  
k Vnitřnímu mzdovému předpisu VETUNI

**CHARAKTERISTIKA PRACOVNÍCH ČINNOSTÍ A JIM POŽADOVANÉ  
KVALIFIKAČNÍ POŽADAVKY A VZDĚLÁNÍ, MZDOVÉ TRÍDY A MZDOVÉ  
TARIFY PRO TVŮRČÍ VÝZKUMNÉ ČINNOSTI A TVŮRČÍ ČINNOSTI V RÁMCI  
VÝZKUMNÝCH PROJEKTŮ**

Charakteristika pracovní činnosti	Kvalifikační požadavky a vzdělání	Mzdová třída	Mzdový tarif měsíční (Kč)	Pracovní zařazení
výzkumná činnost – podle stanovených pokynů podíl na přípravě podkladů pro návrhy výzkumných projektů, podle stanovených pokynů podíl na řešení výzkumných úkolů a projektů, podle stanovených pokynů podíl na ukončování výzkumných úkolů a projektů a jejich obhajobách, odborná a konferenční publikační činnost, případně podíl na vědecké publikační činnosti; spolupráce s praxí a podíl na činnostech společenské odpovědnosti univerzity, provozní činnost - organizační činnost a podíl na běžném chodu pracoviště	řádně ukončené studium v magisterském studijním programu	1C	30 500	výzkumný pracovník
výzkumná činnost – samostatná příprava podkladů a podávání návrhů dílčích výzkumných projektů, samostatné řešení dílčích výzkumných úkolů a projektů, samostatné ukončování dílčích výzkumných úkolů a projektů a jejich obhajoby, vědecká, odborná a konferenční publikační činnost; spolupráce s praxí a podíl na činnostech společenské odpovědnosti univerzity, provozní činnost - organizační činnost a podíl na běžném chodu pracoviště	vědecká hodnost CSc. nebo Ph.D.	2C	32 000	samostatný výzkumný pracovník
výzkumná činnost – řízení přípravy podkladů a podávání návrhů složitých výzkumných projektů, řízení řešení složitých výzkumných úkolů a projektů, řízení ukončování složitých výzkumných úkolů a projektů a jejich obhajoby, vědecká, odborná a konferenční publikační činnost; spolupráce s praxí a podíl na činnostech společenské odpovědnosti univerzity, provozní činnost – řídicí a organizační činnost a podíl na chodu pracoviště	vědecká hodnost CSc. nebo Ph.D.	3C	37 800	řídící výzkumný pracovník
výzkumná činnost – kompletní vedení přípravy podkladů a podávání návrhů komplexních a nejsložitějších výzkumných projektů, kompletní řešení komplexních a nejsložitějších výzkumných úkolů a projektů, kompletní vedení ukončování složitých výzkumných úkolů a projektů a jejich obhajoby, vědecká, odborná a konferenční publikační činnost; spolupráce s praxí a podíl na činnostech společenské odpovědnosti univerzity, provozní činnost – vedoucí a organizační činnost a podíl na chodu pracoviště	vědecká hodnost CSc. nebo Ph.D.	4C	45 000	vedoucí výzkumný pracovník

**CHARAKTERISTIKA PRACOVNÍCH ČINNOSTÍ A JIM POŽADOVANÉ  
KVALIFIKAČNÍ POŽADAVKY A VZDĚLÁNÍ, MZDOVÉ TŘÍDY A MZDOVÉ  
TARIFY PRO OSTATNÍ ČINNOSTI NEUVEDENÉ V PRVNÍ AŽ TŘETÍ SKUPINĚ  
ČINNOSTÍ PODLE ČLÁNKU 3**

Charakteristika činnosti	Kvalifikační požadavky a vzdělání	Mzdová třída	Mzdový tarif měsíční (v Kč)	Pracovní zařazení
pomocná činnost - pracovní činnosti zahrnující soubor samostatných pomocných úkonů vymezených písemným popisem jednotlivých úkonů nebo vymezených pokynem nadřízeného pracovníka, dodržování předpisů a pokynů týkajících se bezpečnosti a ochrany při práci, biologické bezpečnosti a požárních předpisů	základní vzdělání, vzdělání střední s výučním listem nebo úplné střední s maturitou	1	22 100	zařazení odpovídající příslušnému zřízenému pracovnímu místu
jednoduchá činnost – pracovní činnosti zahrnující soubor samostatných jednoduchých úkonů vymezených písemným popisem jednotlivých úkonů nebo vymezených pokynem nadřízeného pracovníka, dodržování předpisů a pokynů týkajících se bezpečnosti a ochrany při práci, biologické bezpečnosti a požárních předpisů	základní vzdělání, vzdělání střední s výučním listem nebo úplné střední s maturitou	2	22 300	zařazení odpovídající příslušnému zřízenému pracovnímu místu
nenáročná činnost - pracovní činnosti zahrnující jednoduché úkony tvořící ve svém souhrnu celkový pracovní úkol vymezený písemným popisem úkolu nebo vymezený pokynem nadřízeného pracovníka, dodržování předpisů a pokynů týkajících se bezpečnosti a ochrany při práci, biologické bezpečnosti a požárních předpisů	základní vzdělání, vzdělání střední s výučním listem nebo úplné střední s maturitou	3	22 500	zařazení odpovídající příslušnému zřízenému pracovnímu místu
činnost pod dohledem - pracovní činnosti zahrnující úkony vykonávané pod dohledem nadřízeného pracovníka tvořící ve svém souhrnu celkový pracovní úkol vymezený písemným popisem úkolu nebo vymezený pokynem nadřízeného pracovníka, dodržování předpisů a pokynů týkajících se bezpečnosti a ochrany při práci, biologické bezpečnosti a požárních předpisů	vzdělání střední s výučním listem nebo úplné střední s maturitou	4	22 700	zařazení odpovídající příslušnému zřízenému pracovnímu místu
činnost podle pokynů - pracovní činnosti zahrnující i složitější úkony vykonávané samostatně podle pokynů nadřízeného pracovníka tvořící ve svém souhrnu celkový pracovní úkol vymezený písemným popisem úkolu nebo vymezený pokynem nadřízeného pracovníka, dodržování předpisů a pokynů týkajících se bezpečnosti a ochrany při práci, biologické bezpečnosti a požárních předpisů	vzdělání střední s výučním listem nebo úplné střední s maturitou	5	22 900	zařazení odpovídající příslušnému zřízenému pracovnímu místu

samostatná běžná provozní činnost – organizační a pracovní činnosti zahrnující úkony vykonávané samostatně tvořící ve svém souhrnu celkový pracovní úkol vymezený písemným popisem úkolu nebo vymezený pokynem nadřízeného pracovníka, dodržování předpisů a pokynů týkajících se bezpečnosti a ochrany při práci, biologické bezpečnosti a požárních předpisů	vzdělání střední s výučním listem nebo úplné střední s maturitou	6	23 600	zařazení odpovídající příslušnému zřízenému pracovnímu místu
samostatná problémově orientovaná provozní činnost - organizační a pracovní činnosti zahrnující úkony vykonávané samostatně k naplnění složitějšího celkového pracovního úkolu vymezeného písemným popisem úkolu nebo vymezeného pokynem nadřízeného pracovníka, dodržování předpisů a pokynů týkajících se bezpečnosti a ochrany při práci, biologické bezpečnosti a požárních předpisů	vzdělání úplné střední s maturitou	7	24 800	zařazení odpovídající příslušnému zřízenému pracovnímu místu
samostatná komplexní provozní činnost – komplexní organizační a pracovní činnosti zahrnující úkony vykonávané samostatně k naplnění komplexního celkového pracovního úkolu vymezeného písemným popisem úkolu nebo vymezeného pokynem nadřízeného pracovníka, dodržování předpisů a pokynů týkajících se bezpečnosti a ochrany při práci, biologické bezpečnosti a požárních předpisů	vzdělání úplné střední s maturitou	8	26 000	zařazení odpovídající příslušnému zřízenému pracovnímu místu
vyšší odborná činnost – vyšší komplexní organizační a pracovní činnosti zahrnující úkony vykonávané samostatně tvůrčím způsobem k naplnění komplexního celkového pracovního úkolu vymezeného písemným popisem úkolu nebo vymezeného pokynem nadřízeného pracovníka, dodržování předpisů a pokynů týkajících se bezpečnosti a ochrany při práci, biologické bezpečnosti a požárních předpisů	vzdělání vyšší odborné, vzdělání bakalářské vysokoškolské	9	27 600	zařazení odpovídající příslušnému zřízenému pracovnímu místu
specializovaná odborná činnost – složitá komplexní organizační a pracovní činnost zahrnující úkony vykonávané samostatným tvůrčím způsobem k efektivnímu naplnění specializovaného celkového pracovního úkolu vymezeného písemným popisem úkolu nebo vymezeného pokynem nadřízeného pracovníka, dodržování předpisů a pokynů týkajících se bezpečnosti a ochrany při práci, biologické bezpečnosti a požárních předpisů	vzdělání magisterské vysokoškolské	10	30 600	zařazení odpovídající příslušnému zřízenému pracovnímu místu

Příloha č. 5  
k Vnitřnímu mzdovému předpisu VETUNI

## 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. 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:

počet podřízených zaměstnanců	příplatek v Kč za měsíc
do 5	1 600
6-10	2 400
11-15	3 200
16-25	4 000
nad 25	4 800

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.



Příloha č. 6  
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**

č.	podmínky karierního růstu	výše příplatku v Kč za měsíc
1	dosažení atestace I. stupně nebo klinické specializace I. stupně podle zákona o veterinární péči	1 000
2	dosažení atestace II. stupně nebo klinické specializace II. stupně podle zákona o veterinární péči	2 000
3	dosažení evropské specializace v některé z evropských specializací	2 000
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.)	700
5	dosažení jiné uznatelné kvalifikace	500
6	dosažení kvalifikace vysokoškolské pedagogiky (alespoň ročním studiem zakončeným závěrečnou zkouškou)	2 000
7	dosažení nadstandardního hodnocení zaměstnance v rámci systému hodnocení akademických a neakademických pracovníků	výpočet podle počtu bodů s přihlédnutím k možnostem univerzity v Kč/za měsíc

**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.