

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 20. srpna 2019 pod čj. MSMT-28171/2019-1 Mzdový předpis Mendelovy univerzity v Brně.

Mgr. Karolína Gondková, v.r.
ředitelka odboru vysokých škol



**MZDOVÝ PŘEDPIS
MENDELOVY UNIVERZITY V BRNĚ
ze dne 20. srpna 2019**

Preamble

Akademický senát Mendelovy univerzity v Brně schválil podle § 9 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o vysokých školách“), tento Mzdový předpis Mendelovy univerzity v Brně:

ČÁST PRVNÍ ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

Článek 1 Úvodní ustanovení

- (1) Mzdový předpis Mendelovy univerzity v Brně (dále jen „mzdový předpis“) se vydává na základě § 17 odst. 1 písm. d) zákona o vysokých školách a na základě § 113 odst. 1 a § 305 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákoník práce“) a v souladu s Interním katalogem prací Mendelovy univerzity v Brně (dále jen „interní katalog prací“).
- (2) Mzdový předpis upravuje poskytování mzdy a ostatní peněžní plnění související se zaměstnáním, zjišťování a používání průměrného výdělku pro pracovněprávní účely zaměstnanců Mendelovy univerzity v Brně (dále jen „zaměstnavatel“).
- (3) Kde tento mzdový předpis výslovně nedefinuje pojmy jinak, mají význam, který jim přiřkládají právní předpisy zmíněné v čl. 1 odst. 1.
- (4) **Vedoucím zaměstnancem** se rozumí konkrétnímu zaměstnanci nejbližše přímo nadřízený vedoucí zaměstnanec. Vedoucím zaměstnancem se též rozumí zaměstnanec podle § 11 zákoníku práce.
- (5) Není-li v tomto mzdovém předpise výslovně stanoveno jinak nebo neplyne-li něco jiného z kontextu, rozumí se pod pojmem **orgán zaměstnavatele** ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci na fakultě její děkan, na školním statku ředitel školního statku, na Správě kolejí a menz Mendelovy univerzity v Brně její ředitel a na ostatních součástech rektor, tedy osoby oprávněné v souladu s právními předpisy, vnitřními předpisy a dalšími předpisy Mendelovy univerzity v Brně jednat za zaměstnavatele.

Článek 2 Mzda

- (1) Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda. Mzdou se rozumí peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci a v souladu se zákoníkem práce. U akademického pracovníka je mzdou též peněžité plnění poskytované po dobu tvůrčího volna. Za mzdu se nepovažují plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, a to náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost atp.
- (2) Mzdové formy odměňování, které zaměstnavatel využívá, jsou:
 - a) měsíční mzdový tarif,
 - b) hodinový mzdový tarif,
 - c) osobní příplatek,
 - d) výkonnostní a úkolový příplatek,
 - e) příplatek za výkon funkce,
 - f) zvláštní příplatky,
 - g) smluvní mzda,
 - h) ostatní (zejména odměny, další mzda).

- (3) Mzda je určena mzdovým výměrem (uvedením složek podle čl. 2 odst. 2 písm. a) až f)) nebo je mzda sjednána smluvně. Tento vnitřní mzdový předpis nevylučuje ujednání mzdových práv zaměstnanců výhodněji, a to Kolektivní smlouvou.
- (4) Mzdový výměr vystavuje orgán zaměstnavatele v souvislosti se vznikem pracovního poměru a při každé změně, která má vliv na výši peněžitých plnění v něm obsažených, a to vždy na základě návrhu vedoucího zaměstnance.
- (5) Mzdu děkanů stanovuje rektor.
- (6) Mzdu ředitelů školních statků a ředitele Správy kolejí a menz stanovuje rektor.

Článek 3

Splatnost a výplata mzdy a odměn z dohod konaných mimo pracovní poměr

- (1) Mzda je splatná po vykonání práce v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém nárok na ni zaměstnanci vznikl.
- (2) Mzda se vyplácí zaměstnanci v peněžní jednotce České republiky bezhotovostně nebo způsobem dohodnutým v pracovní smlouvě, jinak v pracovní době a na pracovišti ve stanovených pravidelných výplatních termínech, které zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací vyhlásí pro daný kalendářní rok. Mimořádný termín výplaty dohodne zaměstnanec s oddělením mzdové účtárny. Zaměstnanec může k přijetí mzdy písemně zmocnit jinou osobu. Na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen mzdu poukázat na svůj náklad a nebezpečí na jeden platební účet určený zaměstnancem u banky nebo pobočky zahraniční banky nebo spořitelního či úvěrního družstva v České republice a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty. Doklad o jednotlivých složkách mzdy (příp. o provedených srážkách) je předáván zaměstnanci v elektronické podobě, pokud není dohodnuto jinak.
- (3) Splatnost náhrad mzdy a náhrad odměny u dohody o pracovní činnosti za pracovní dny (svátky) v období prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény se řídí předpisem zaměstnavatele.
- (4) Splatnost odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je uvedena ve formulářích zaměstnavatele, popřípadě se řídí předpisem zaměstnavatele o výplatních termínech.

ČÁST DRUHÁ MZDOVÉ TŘÍDY A TARIFY

Článek 4

Mzdové třídy a tarify dle profese

- (1) Obecný popis profesí, obecný popis mzdových tříd, kvalifikační předpoklady pro jednotlivé mzdové třídy a přiřazení mzdových tříd k jednotlivým profesím jsou specifikovány v interním katalogu prací.
- (2) Výše mzdových tarifů pro jednotlivé mzdové třídy jsou stanoveny v Příloze č. 1 tohoto předpisu. V případě, že konkrétní tarif uvedený v Příloze č. 1 je nižší než aktuálně platná minimální mzda, je tento tarif nahrazen výší platné minimální mzdy.
- (3) Pro akademické pracovníky je výše měsíčních mzdových tarifů při stanovené týdenní pracovní době 40,00 hodin v jednosměnném pracovním režimu určena v rozmezí šesti mzdových tříd A1 až A6.
- (4) Pro neakademické pracovníky, mimo dělnické profese, je výše měsíčních mzdových tarifů při stanovené týdenní pracovní době 40,00 hodin v jednosměnném pracovním režimu, 38,75 hodiny ve dvousměnném pracovním režimu a 37,50 hodiny ve třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu určena v rozmezí pěti mzdových tříd T1-T5. Pro neakademické pracovníky v dělnických profesích je výše měsíčních mzdových tarifů a hodinových tarifů při stanovené týdenní

pracovní době 40,00 hodin v jednosměnném pracovním režimu, 38,75 hodiny ve dvousměnném pracovním režimu a 37,50 hodiny ve třisměnném a nepřetržitém pracovním režimu určena v rozmezí čtyř mzdových tříd D1-D4.

- (5) Pokud má zaměstnanec sjednanu kratší týdenní pracovní dobu, je mu mzdový tarif přiznán v poměrné výši. Zaměstnanci, který vykonával práci pouze část měsíce, přísluší jen poměrná část mzdového tarifu.

Článek 5

Zařazování zaměstnanců do mzdových tříd

- (1) Zaměstnanci přísluší mzdový tarif stanovený pro mzdovou třídu, do které je zařazen.
- (2) Mzdové třídy jsou odstupňovány podle složitosti, duševní a fyzické náročnosti vykonávané práce, míry odpovědnosti, samostatnosti, kvalifikovanosti a odbornosti zaměstnance vyžadované pro její výkon a dle požadavku na dosažené vzdělání; u akademických pracovníků navíc podle míry přínosu a hodnoty práce pro vzdělávací činnost, tvůrčí činnost a pro všechny další role Mendelovy univerzity v Brně.
- (3) Na základě druhu práce sjednaném v pracovní smlouvě je zaměstnanci určena mzdová třída podle interního katalogu prací. Druh práce je určen v pracovní smlouvě profesí, u neakademických pracovníků je dále podrobně specifikován náplní práce, která je nedílnou součástí pracovní smlouvy.
- (4) O zařazení zaměstnance do konkrétní mzdové třídy z rozpětí daném v přiřazení tříd k jednotlivým profesím v interním katalogu prací rozhoduje orgán zaměstnavatele na návrh vedoucího zaměstnance. Pro rozhodnutí je nutné posoudit požadavky na jednotlivé třídy v obecném popisu mzdových tříd a popisu kvalifikačních předpokladů v interním katalogu prací. Naplnění kvalifikačních předpokladů samo o sobě nezakládá právo zaměstnance na vyšší mzdovou třídu.
- (5) Při určení mzdové třídy akademickému pracovníkovi se zohlední pracovní výkonnost, výsledky práce a hodnota práce konkrétního zaměstnance. Pro zařazení akademického pracovníka do vyšší mzdové třídy v rozpětí daném pro profese asistenta, odborného asistenta, docenta a profesora stanovuje tento mzdový předpis celouniverzitní minimální požadavky, které jsou uvedeny v Příloze 2. O splnění požadavků pro zařazení akademického pracovníka do vyšší mzdové třídy rozhoduje orgán zaměstnavatele s přihlédnutím k oborovým specifikům.
- (6) Při určení mzdové třídy neakademickému pracovníkovi rozhoduje výkon převážně vykonávaných činností popsanych v pracovní náplni. K ojediněle nebo výjimečně prováděným činnostem se nepřihlíží.
- (7) Orgán zaměstnavatele může na základě návrhu vedoucího zaměstnance rozhodnout o přeřazení zaměstnance do jiné mzdové třídy dle postupu v odstavcích 3 až 6. Přeřazení akademického pracovníka do nižší mzdové třídy je možné pouze v odůvodněných případech v souladu s tímto vnitřním mzdovým předpisem a to nejdříve tři roky po posledním zařazení zaměstnance do mzdové třídy.
- (8) Při změně sjednaného druhu práce se zařadí zaměstnanec do jiné třídy dle postupu v odstavcích 3 až 6.
- (9) V případě, že sjednaný druh práce není v interním katalogu prací uveden, zařazení se provede na základě požadovaných činností podle hlediska složitosti, duševní a fyzické náročnosti vykonávané práce, míry odpovědnosti, samostatnosti, kvalifikovanosti a odbornosti.

ČÁST TŘETÍ PŘÍPLATKY

Článek 6 Osobní příplatek

- (1) Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout osobní příplatek, jenž není nárokovou složkou mzdy, a to za těchto podmínek:
 - a) za dosahování velmi dobrých pracovních výsledků,
 - b) za plnění většího rozsahu pracovních úkolů,
 - c) za zvýšené pracovní vytížení související s prací na projektech.
- (2) Zaměstnanci, který dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše stanoveného limitu. Limit pro osobní příplatek je maximálně 100 % mzdového tarifu. Výše osobního příplatku konkrétního zaměstnance se spočte jako součin stanovené procentní výše osobního příplatku a příslušného mzdového tarifu.
- (3) Limit osobního příplatku odpovídá stanovené týdenní pracovní době. V případě sjednané kratší týdenní pracovní doby je limit osobního příplatku poměrně snížen dle poměru délky sjednané kratší a stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance.
- (4) Ve výjimečných a nadstandardních situacích může být poskytnut i vyšší osobní příplatek, avšak pouze po schválení návrhu rektorem. Návrh musí obsahovat odůvodnění nadstandardního výkonu, rozsahu úkolů a pracovního vytížení.
- (5) V případě poskytování osobního příplatku podle odst. 1 písm. c) musí být jeho výše a přiznání v souladu s pravidly poskytovatele projektu.
- (6) Přiznání osobního příplatku podle odst. 1 písm. a) předpokládá srovnání pracovních výsledků zaměstnance s pracovními výsledky ostatních zaměstnanců. Z toho důvodu nelze osobní příplatek podle odst. 1 písm. a) přiznat zaměstnanci při vzniku pracovního poměru. Vymezení doby, po jejímž uplynutí lze nově nastupujícímu zaměstnanci přiznat osobní příplatek, navrhuje příslušný vedoucí zaměstnanec.
- (7) Osobní příplatek přiznaný podle odst. 1 písm. b) a c) lze poskytnout zaměstnanci od data vzniku pracovního poměru.
- (8) Při přechodu zaměstnance na jiné pracoviště zaměstnavatele nebo na jiný druh práce lze přiznaný osobní příplatek zachovat. Při návratu zaměstnance zejména z mateřské nebo rodičovské dovolené posoudí příslušný vedoucí zaměstnanec změnu pracovních podmínek. Nedošlo-li k podstatným změnám, přizná osobní příplatek v původní výši.
- (9) Osobní příplatek se přiznává peněžní částkou, je uveden ve mzdovém výměru, o jeho poskytování rozhoduje zaměstnavatel na základě písemného návrhu příslušného vedoucího zaměstnance. Zaměstnanci, který vykonával práci pouze část měsíce, přísluší jen poměrná část osobního příplatku.
- (10) Příslušný vedoucí zaměstnanec je povinen průběžně hodnotit důvody, které vedly k přiznání osobního příplatku podřízených zaměstnanců. V případě, že dojde ke změnám, které by mohly mít vliv na výši přiznaného osobního příplatku, může navrhnout jeho změnu. V případě rozhodnutí zaměstnavatele o snížení nebo odejmutí již přiznaného osobního příplatku je příslušný vedoucí zaměstnanec povinen toto rozhodnutí bez odkladu zaměstnanci sdělit. Zaměstnanec může žádat od příslušného vedoucího zaměstnance odůvodnění této změny.
- (11) Při stanovení výše osobních příplatků musí zaměstnavatel vycházet z reálných možností objemu finančních prostředků, které má k dispozici.
- (12) Rozhodnutí o přiznání, zvýšení, snížení, případně odejmutí osobního příplatku nabývá účinnosti nejdříve v den, kdy bylo učiněno.

Článek 7

Výkonnostní a úkolový příplatek

Výkonnostní nebo úkolový příplatek je poskytován za kvalitu a množství vykonané práce u zaměstnanců školních statků. Jejich výše a podmínky přidělení jsou specifikovány v interním předpisu školního statku.

Článek 8

Příplatek za výkon funkce

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

Článek 9

Příplatek za zastupování

- (1) Příplatek za zastupování přísluší zástupci vedoucího zaměstnance, jestliže se jedná o dočasné zastupování obsazené vedoucí funkce v plném rozsahu řídicí činnosti vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení. Zastupování rozšiřuje sjednané pracovní povinnosti a není součástí povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, příp. náplně práce nebo jmenovacího dekretu zastupujícího zaměstnance. Příplatek za zastupování se poskytne zastupujícímu zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance po dobu delší než 4 týdny. Příplatek za zastupování se přiznává peněžní částkou a jeho výši stanoví zaměstnavatel na návrh příslušného vedoucího zaměstnance v rozmezí určeném pro příplatky za výkon funkce v příloze mzdového předpisu. Vedoucímu zaměstnanci, který vykonává funkce na více stupních řízení, náleží příplatek za zastupování pouze v případě, že bude vyšší než jemu stanovený příplatek za výkon funkce.
- (2) Za dobu kratší než 4 týdny příplatek za zastupování nenáleží, za tuto dobu lze zastupujícímu zaměstnanci poskytnout odměnu. Vzájemné zastupování zaměstnanců, kteří nejsou vedoucími zaměstnanci, nebyl-li jim přiznán příplatek za výkon funkce, lze ocenit poskytnutím odměny, případně úpravou výše osobního příplatku. Návrh podává příslušný vedoucí zaměstnanec, při dodržení postupu stanoveném v článku 6 a článku 15.

Článek 10

Příplatek za garantování studijního programu

Akademickým pracovníkům náleží příplatek za garantování studijního programu. Výše příplatku je uvedena v Příloze č. 1 tohoto předpisu. O poskytnutí příplatku rozhoduje zaměstnavatel na návrh příslušného vedoucího zaměstnance. Akademickým pracovníkům náleží vždy jen jeden příplatek podle tohoto článku, a to i v případech kdy jsou guaranty více studijních programů.

Článek 11

Příplatek za výkon práce ve ztíženém pracovním prostředí

- (1) Příplatek za výkon práce ve ztíženém pracovním prostředí se poskytuje podle § 117 zákoníku práce a podle § 6 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů ve výši 10 % základní sazby minimální mzdy (a to s ohledem na § 111 odst. 2 zákoníku práce), nejméně ve výši 8 Kč za hodinu.

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

Článek 12

Příplatek za noční práci

- (1) Příplatek za noční práci náleží podle § 78 odst. 1 písm. j) zákoníku práce zaměstnanci za dobu výkonu práce konanou mezi 22. a 6. hodinou.
- (2) Za hodinu noční práce přísluší zaměstnanci pracujícímu v noci příplatek ve výši 25 % jeho průměrného hodinového výdělku.
- (3) Na pracovištích s noční prací začíná den pracovního klidu hodinou odpovídající nástupu zaměstnanců té směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první.

Článek 13

Příplatek za práci v sobotu a v neděli

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

Článek 14

Příplatek za rozdělenou směnu

Rozdělenou směnou se rozumí směna, ve které je nařízené souvislé přerušení práce. Souhrn dob přerušení práce musí činit alespoň 2 hodiny. Do doby přerušené práce se nezapočítává přestávka na jídlo a oddech poskytnutá podle § 88 zákoníku práce. Zaměstnanci, který pracuje v rozdělené směně, se poskytuje příplatek ve výši 50 Kč za každou rozdělenou směnu. Příplatek za rozdělenou směnu není závislý na rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příplatek za rozdělenou směnu schvaluje příslušný vedoucí zaměstnanec.

ČÁST ČTVRTÁ

ODMĚNY A DALŠÍ MZDA

Článek 15

Odměny

- (1) Odměny mohou být poskytnuty za vynikající plnění pracovních povinností, za plnění vyššího rozsahu pracovních úkolů, za splnění pracovních úkolů a cílů plynoucích z motivačních a výkonnostních programů nebo za úspěšné splnění mimořádných nebo zvlášť významných pracovních úkolů. Za splnění předem stanovených cílů může zaměstnavatel přiznat cílovou odměnu.
- (2) O poskytnutí odměn a cílových odměn rozhoduje zaměstnavatel na základě písemně zdůvodněného návrhu příslušného vedoucího, který je přímo nadřízený dotyčnému zaměstnanci. Poskytnutí odměny dle tohoto článku jemu nepodřízenému zaměstnanci může navrhnout i jiný zaměstnanec (dále jen „navrhovatel“). Navrhovatel takový návrh musí zdůvodnit a o odměně a její navrhované výši předem informovat příslušného vedoucího, který je přímo nadřízený odměňovanému zaměstnanci. Odměny se zpravidla poskytují za práce konané v období ne delším než jedno kalendářní čtvrtletí.
- (3) O poskytnutí odměny prorektora, děkana, ředitele vysokoškolského ústavu, kvestora, ředitele úseku, ředitele Správy kolejí a menz a ředitele statku rozhoduje rektor.

- (4) Odměnu k ocenění pracovních zásluh při dovršení 50 let věku zaměstnance přiznává zaměstnavatel na návrh příslušného vedoucího zaměstnance. Výše odměny může činit až 30 % měsíčního mzdového tarifu, při stanovení její výše se zohlední délka působení u zaměstnavatele a kvalita plnění pracovních úkolů. Odměna se vyplácí nejdříve ve výplatním termínu za měsíc, ve kterém došlo k dosažení jubilea zaměstnance, nejpozději ve výplatě za měsíc prosinec kalendářního roku, v němž bylo jubilea dosaženo.
- (5) Odměnu k ocenění pracovních zásluh při dovršení 60 let věku zaměstnance přiznává zaměstnavatel na návrh příslušného vedoucího zaměstnance. Výše odměny může činit až 50 % měsíčního mzdového tarifu, při stanovení její výše se zohlední délka působení u zaměstnavatele a kvalita plnění pracovních úkolů. Odměna se vyplácí nejdříve ve výplatním termínu za měsíc, ve kterém došlo k dosažení jubilea zaměstnance, nejpozději ve výplatě za měsíc prosinec kalendářního roku, v němž bylo jubilea dosaženo.
- (6) Odměnu při prvním odchodu do důchodu po nabytí nároku na starobní nebo plný invalidní důchod lze poskytnout zaměstnanci, jestliže dochází ke skončení pracovního poměru v souvislosti s jeho odchodem do důchodu, a to i při skončení pracovního poměru ke dni bezprostředně předcházejícímu dni vzniku nároku na důchod. Výše odměny může činit až 100 % měsíčního mzdového tarifu, při stanovení její výše se zohlední délka působení u zaměstnavatele a kvalita plnění pracovních úkolů. Odměna se vyplácí ve výplatním termínu za měsíc, ve kterém došlo ke skončení pracovního poměru zaměstnance.
- (7) Odměny uvedené v odstavcích 4 až 6 lze přiznat zaměstnanci, jehož pracovní poměr u zaměstnavatele trval nepřetržitě nejméně 36 kalendářních měsíců.
- (8) Odměny se vyplácejí zaměstnancům ve výplatním termínu za měsíc, ve kterém byly přiznány za trvání pracovního poměru nebo nejpozději v nejbližším výplatním termínu po jeho skončení.

Článek 16

Další mzda

- (1) Další mzda za vykonanou práci může být poskytnuta zaměstnanci v každém pololetí kalendářního roku, pokud v něm odpracuje u zaměstnavatele alespoň 80 dnů v témže nebo bezprostředně navazujícím pracovním poměru, neskončí-li tento v prvním pololetí před 31. květnem nebo před 30. červnem (bude-li podmínka počtu odpracovaných dnů splněna až v červnu), a ve druhém pololetí před 30. listopadem nebo před 31. prosincem, (bude-li podmínka počtu odpracovaných dnů splněna až v prosinci). Za odpracovaný den se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval nebo čerpal dovolenou nebo čerpal náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek v rozsahu větším, než je polovina jeho směny nebo nepracoval proto, že na jeho obvyklý pracovní den připadl svátek.
- (2) O poskytnutí další mzdy rozhoduje rektor. Další mzda je vyplácena ve výši určeného procenta ze mzdy náležející zaměstnanci podle mzdového výměru. Výše procenta je stanovena pro příslušné kalendářní pololetí nařízením rektora. Při změnách rozpočtových zdrojů během kalendářního roku může rektor výši určeného procenta změnit. Další mzda je splatná v nejbližším výplatním termínu po vzniku nároku na ni.

Článek 17

Odměna za pracovní pohotovost

- (1) Pracovní pohotovostí je dohodnuté omezení možnosti zaměstnance libovolně naložit se svým volným časem. Podmínkou pracovní pohotovosti je předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance. V rámci dohodnuté pracovní pohotovosti může zaměstnavatel zaměstnanci pohotovost nařídít. Pracovní pohotovost může být pouze na jiném dohodnutém místě, odlišném od pracovišť zaměstnavatele.
- (2) Za hodinu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 15 % jeho průměrného hodinového výdělku, jde-li o den pracovního klidu, ve výši 25 % jeho průměrného hodinového výdělku.

- (3) Pracovní pohotovost, při které nedojde k výkonu práce, se nezapočítává do pracovní doby. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda; nepřísluší však odměny uvedené v odstavci 2. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu podle čl. 21 odst. 1 je prací přesčas.
- (4) Jestliže v souvislosti s výkonem práce v době pracovní pohotovosti vzniknou zaměstnanci při cestě do nebo z místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště výdaje, je povinen zaměstnavatel zaměstnanci tyto výdaje uhradit formou cestovní náhrady podle zákoníku práce a předpisu zaměstnavatele pro cestovní náhrady.

ČÁST PÁTÁ SMLUVNÍ MZDA, TVŮRČÍ VOLNO A ODSTUPNÉ

Článek 18 Smluvní mzda

- (1) Smluvní mzda je individuálně sjednaná mzda, která zahrnuje všechny mzdové složky uvedené v čl. 2 odst. 2 písm. a) až e).
- (2) Smluvní mzdu sjednává rektor na základě zdůvodněného návrhu vedoucího zaměstnance. Smluvní mzda může být poskytnuta zaměstnanci, který vykonává mimořádně významnou a odpovědnou práci a dosahuje vysoké míry hodnoty práce.
- (3) Smlouva o smluvní mzdě se vždy sjednává písemně a to na dobu určitou.

Článek 19 Tvůrčí volno

- (1) Tvůrčí volno se akademickému pracovníkovi poskytne na jeho žádost podle § 76 zákona o vysokých školách v délce 6 měsíců jedenkrát za sedm let, nebrání-li v tom závažné okolnosti týkající se plnění vzdělávacích úkolů pracoviště. Tvůrčí volno je po vyjádření příslušného vedoucího pracoviště oprávněn udělit děkan a ředitel vysokoškolského ústavu. Děkanovi, řediteli vysokoškolského ústavu a akademickému pracovníkovi celoškolských pracovišť uděluje tvůrčí volno rektor.
- (2) Tvůrčí volno lze poskytnout zejména v souvislosti s přípravou habilitační práce, vědecké nebo obdobné publikace, jejíž vydání je v zájmu zaměstnavatele. Rozhodnutí děkana, ředitele vysokoškolského ústavu nebo rektora o poskytnutí tvůrčího volna obsahuje kromě specifikace místa výkonu práce též specifikaci očekávaného výstupu, který má akademický pracovník předložit po vyčerpání tvůrčího volna.
- (3) Akademickému pracovníku může být poskytnuto tvůrčí volno nejdříve po 6,5 leté pedagogické praxi u zaměstnavatele; výjimku na fakultách uděluje děkan, na vysokoškolském ústavu ředitel, v případě děkanů, ředitele vysokoškolského ústavu a akademických pracovníků celoškolských pracovišť rektor. Akademický pracovník může požádat o kratší tvůrčí volno, avšak bez možnosti jeho dalšího udělení v období 7 let po skončení tohoto tvůrčího volna.
- (4) Po dobu čerpání tvůrčího volna nenáleží akademickému pracovníkovi příplatky uvedené v čl. 2 odst. 2 písm. c) až e). Akademický pracovník také není během tohoto volna povinen docházet na pracoviště, plnit své pracovní povinnosti a jeho vedoucí mu není oprávněn ukládat pracovní úkoly. Doba čerpání tvůrčího volna je považována za výkon práce.
- (5) V případě nedosažení očekávaného výstupu uvedeného v rozhodnutí o poskytnutí tvůrčího volna není akademickému pracovníkovi po uplynutí tvůrčího volna přiznán osobní příplatek na dobu, odpovídající délce čerpaného tvůrčího volna.

Článek 20

Odstupné

- (1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) a e) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši stanovené příslušnými ustanoveními zákoníku práce. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. Odstupné je splatné ve výplatním termínu za měsíc, ve kterém došlo ke skončení pracovního poměru.
- (2) Pokud zaměstnanec, kterému bylo vyplaceno odstupné, uzavře se zaměstnavatelem pracovněprávní vztah před uplynutím počtu měsíců, rovnající se počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, od skončení předchozího pracovního poměru, je povinen vrátit odstupné v poměrné části. Poměrná část se určí podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby podle předchozí věty od skončení předchozího pracovního poměru.

ČÁST ŠESTÁ

DALŠÍ USTANOVENÍ

Článek 21

Mzda a náhradní volno za práci přesčas

- (1) Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na písemný příkaz zaměstnavatele nad stanovenou týdenní pracovní dobu (40,00 hodin v jednosměnném, 38,75 hodiny ve dvousměnném a 37,50 hodiny ve třisměnném a nepřetržitém pracovním režimu). U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, podle věty první.
- (2) Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci vedle dosažené mzdy příplatek za práci přesčas ve výši 25 % jeho průměrného hodinového výdělku, a jde-li o práci konanou ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu a ve svátek, příplatek za práci přesčas ve výši 50 % jeho průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl na poskytnutí náhradního volna místo příplatku. Počet hodin náhradního volna se rovná počtu hodin práce přesčas. Náhradní volno se poskytne zaměstnanci nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce přesčas.
- (3) Jestliže v souvislosti s konáním práce přesčas vzniknou zaměstnanci při cestě do nebo z místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště výdaje, je povinen zaměstnavatel zaměstnanci tyto výdaje uhradit formou cestovní náhrady podle § 42 odst. 1 a § 156 až 189 zákoníku práce a předpisu zaměstnavatele upravujícího cestovní náhrady.

Článek 22

Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za práci ve svátek

- (1) Za hodinu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu je poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.
- (2) Je-li práce ve svátek současně prací přesčas, případně prací konanou v sobotu nebo v neděli, jsou nároky souběžné.

Článek 23

Mzda při převedení na jinou práci

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

Článek 24

Srážky ze mzdy a náhrady mzdy

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

Článek 25

Průměrný výdělek pro pracovní právní účely

- (1) Průměrný výdělek pro pracovní právní účely zjišťuje zaměstnavatel z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období. Pokud není dále stanoveno jinak, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni následujícího kalendářního měsíce. Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí. Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, používá se místo průměrného výdělku pravděpodobný výdělek. Pravděpodobný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy, které by zaměstnanec zřejmě dosáhl. Průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek. Má-li se zjišťovat průměrný hrubý nebo čistý měsíční výdělek, postupuje se podle § 356 odst. 2 a 3 zákoníku práce.
- (2) Pro zjišťování průměrného výdělku se počítají veškerá mzdová plnění poskytnutá v rozhodném období s výjimkou další mzdy. Další mzda vyplácená za měsíc květen nebo červen je jednou polovinou zahrnuta do hrubé mzdy při zjišťování průměrného výdělku pro 3. čtvrtletí a druhou polovinou do hrubé mzdy při zjišťování průměrného výdělku pro 4. čtvrtletí téhož roku. Další mzda vyplácená za měsíc listopad nebo prosinec je jednou polovinou zahrnuta do hrubé mzdy při zjišťování průměrného výdělku pro 1. čtvrtletí a druhou polovinou do hrubé mzdy při zjišťování průměrného výdělku pro 2. čtvrtletí roku následujícího. Do hrubé mzdy se pro účely zjišťování průměrného výdělku zahrne v rozhodném období poměrná část mzdy úměrně odpovídající odpracované době.
- (3) Vykonává-li zaměstnanec práci v několika pracovní právních vztazích se zaměstnavatelem, posuzuje se mzda v každém pracovní právním vztahu odděleně.

ČÁST SEDMÁ PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 26 Přechodná ustanovení

Zaměstnanci, kteří vykonávají na Mendelově univerzitě v Brně práci v pracovním poměru, budou orgánem zaměstnavatele k 1. lednu 2020 zařazeni do mzdové třídy dle tohoto mzdového předpisu.

Článek 27 Závěrečná ustanovení

- (1) K poskytování odměn za práce konané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se použijí ustanovení tohoto mzdového předpisu obdobně. Obsah dokladů týkajících se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, včetně podmínek výplaty, stanoví příslušný předpis zaměstnavatele.
- (2) Poskytování náhrad mzdy a náhrad odměny z dohody o pracovní činnosti v době pracovní neschopnosti (karantény) se řídí ustanovením § 192 až 194 zákoníku práce a předpisem zaměstnavatele.
- (3) Opatření týkající se mzdy nebo náhrady mzdy a ostatních peněžních plnění souvisejících s pracovněprávním vztahem k zaměstnavateli mohou nabýt účinnosti nejdříve dnem, kdy byla učiněna.
- (4) Získání odborné kvalifikace a dosažení vzdělání je u cizinců ověřováno předložením dokladů osvědčujících odbornou způsobilost pro výkon zaměstnání v originálním znění nebo jeho úředně ověřené kopii.
- (5) Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance nejpozději do jednoho měsíce ode dne nabytí platnosti tohoto mzdového předpisu s jeho obsahem a umožnit zaměstnancům do něj nahlížet, včetně interního katalogu prací.
- (6) Údaje o mzdě nebo náhradě mzdy a ostatních peněžních plněních souvisejících s pracovněprávním vztahem jednotlivých zaměstnanců k zaměstnavateli jsou citlivé údaje osobního charakteru. Zaměstnanci, kteří jakýmkoliv způsobem pracují s těmito informacemi, jsou vázáni mlčenlivostí. Porušení této povinnosti je porušením právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.
- (7) Tento mzdový předpis byl projednán s odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele a schválen podle § 9 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona o vysokých školách Akademickým senátem Mendelovy univerzity v Brně dne 17. června 2019.
- (8) Zrušuje se Mzdový předpis Mendelovy univerzity v Brně ze dne 17. dubna 2018, registrovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy pod č. j. MŠMT-10417/2018.
- (9) Tento mzdový předpis nabývá platnosti podle § 36 odst. 4 zákona o vysokých školách dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.
- (10) Tento mzdový předpis nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2020.

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

Příloha č. 1

Mzdová tabulka tarifních mezd a příplatků za výkon funkce

Stupnice mzdových tarifů pro akademické pracovníky

podle mzdových tříd v Kč měsíčně, při stanovené týdenní pracovní době 40,00 hodin
v jednosměnném pracovním režimu.

A1	A2	A3	A4	A5	A6
21000	25 000	28 000	34 000	39 000	46 000

**Stupnice mzdových tarifů pro neakademické pracovníky
mimo dělnických profesí**

podle mzdových tříd v Kč měsíčně, při stanovené týdenní pracovní době 40,00 hodin
v jednosměnném, 38,75 hodiny ve dvousměnném a 37,50 hodiny ve třisměnném a nepřetržitém
pracovním režimu.

T1	T2	T3	T4	T5
20 500	23 000	26 000	29 000	35 000

**Stupnice mzdových tarifů pro neakademické pracovníky
dělnické profese**

podle mzdových tříd v Kč, při stanovené týdenní pracovní době 40,00 hodin
v jednosměnném, 38,75 hodiny ve dvousměnném a 37,50 hodiny ve třisměnném a nepřetržitém
pracovním režimu.

<i>Druh tarifu</i>	<i>MZDOVÉ TŘÍDY</i>			
	<i>D1</i>	<i>D2</i>	<i>D3</i>	<i>D4</i>
<i>měsíční tarif</i>	13 600	15 000	17 700	21 400
<i>hodinový tarif pro týdenní pracovní dobu 40 hod.</i>	81	89	105	127
<i>hodinový tarif pro týdenní pracovní dobu 38,75 hod.</i>	84	92	109	131
<i>hodinový tarif pro týdenní pracovní dobu 37,5 hod.</i>	86	95	112	136

Příplatky za výkon funkce

Funkce	Příplatek, příp. rozmezí příplatku v Kč
děkan	6.000 – 34.000
prorektor, kvestor	6.000 – 34.000
proděkan, zástupce ředitele vysokoškolského ústavu, tajemník fakulty, tajemník vysokoškolského ústavu	3.000 – 20.000
ředitel vysokoškolského ústavu, ředitel vysokoškolského statku a ředitel Správy kolejí a menz	3.000 – 25.000
vedoucí odboru, oddělení rektorátu a celoškolských pracovišť	2.000 – 10.000
vedoucí ústavů a ostatních pracovišť řídící 1 až 15 osob	1.000 – 9.000
vedoucí ústavů a ostatních pracovišť řídící 16 až 30 osob	1.500 – 12.000
vedoucí ústavů a ostatních pracovišť řídící více než 30 osob	2.000 – 15.000
předseda akademického senátu univerzity a/nebo fakulty	3000
předseda legislativní a/nebo ekonomické komise akademického senátu univerzity	1000

Příplatky za výkon činnosti garanta studijního programu

za výkon činnosti garanta studijního programu	3.000
---	-------

Příloha č. 2

Minimální celouniverzitní požadavky pro zařazení akademických pracovníků do vyšší mzdové třídy

Jsou stanoveny tři kategorie požadavků K1 - Pedagogika, K2 - Publikace, K3 - Projekty. Požadavky se vztahují na kumulativní počty za období pěti kalendářních let (s prodloužením o období překážek v práci na straně zaměstnance, dále jen rozhodné období) předcházejících datu rozhodování o zařazení do mzdové třídy. Splněním minimálních celouniverzitních požadavků se rozumí splnění požadavků alespoň ve dvou kategoriích. O splnění požadavků pro zařazení akademického pracovníka do vyšší mzdové třídy rozhoduje orgán zaměstnavatele s přihlédnutím k oborovým specifikům.

Požadavky v jednotlivých kategoriích jsou stanoveny Tabulkou 1 a definovány následovně:

K1: Pedagogika

Hodnotí se počet úspěšně ukončených bakalářských a diplomových prací resp. dizertačních prací na Mendelově univerzitě v Brně, u nichž měl akademický pracovník roli vedoucího resp. školitele, a ukončení proběhlo v rozhodném období.

K2: Publikace

Hodnotí se součet autorských podílů publikací daného typu s afiliací autora na Mendelově univerzitě v Brně, které byly vydány v rozhodném období.

Publikací se rozumí odborný článek v časopise, který je evidován ve světově uznávané databázi Web of Science – Journal Citation Reports (dále JCR) s přiděleným nenulovým impakt faktorem (dále jen IF), popř. Scopus s přiděleným indexem Scientific Journal Rankings (dále jen SJR) a který není vydáván Mendelovou univerzitou v Brně.

Typem publikace rozumíme zařazení časopisu publikace do kvartilu Q1, Q2, Q3, Q4 dle Web of Science resp. Scopus v roce vydání publikace, případně v roce předcházejícím. V případě, kdy je časopis publikace zařazen do více databází nebo vědeckých kategorií, a v případě, kdy se liší zařazení časopisu v roce vydání publikace a v roce předchozím, se vždy uvažuje pouze nejlepší zařazení časopisu.

Autorský podíl na publikaci se určí následujícím způsobem:

1. Publikace, kde je akademický pracovník korespondenčním autorem nebo kde je celkový počet autorů menší než čtyři se započítává podílem $1,0$. V ostatních případech se započte podíl $1/n$, kde n je celkový počet autorů publikace.
2. V případě, kdy má autor uvedeno více afiliací, se autorský podíl určený dle bodu 1 dělí počtem uvedených afiliací.

Počtem daného typu publikace rozumíme součet autorských podílů na publikacích daného typu v rozhodném období. Bez závorky v tabulce 1 jsou uvedeny hlavní (preferované) typy publikací. V závorce jsou uvedeny vedlejší typy publikací a jejich minimální počty, které rovněž naplní dané kritérium. Pro splnění daného kritéria je možno uvažovat kombinace typů publikací hlavních a vedlejších v příslušných poměrech.

K3: Projekty

Hodnotí se počet vědecko-výzkumných projektů daného typu získaných v roli hlavního řešitele (garanta, resp. koordinátora) na Mendelově univerzitě v Brně v rozhodném období.

Tabulka 1: Přehled požadavků v kategoriích K1, K2 a K3 za pět let (v závorce uveden alternativní typ výstupu a příslušný požadovaný počet těchto výstupů pro splnění požadavku)

	K1 - Pedagogika		K2 - Publikace		K3 – Projekty	
Požadavky	Vedení kvalifikačních prací	Počet za 5 let	Typ publikace	Počet za 5 let	Hlavní řešitel (garant, koordinátor za MENDELU) projektů	Počet za 5 let
Asistent	Vedoucí úspěšně ukončené BP	1	Q1, Q2, Q3, (Q4)	1 (2)	Interní projekty	1
Odborný asistent	Vedoucí úspěšně ukončené BP nebo DP	10	Q1, Q2 (Q3)	1 (2)	Interní/ Externí projekty	1
Docent	Školitel úspěšně ukončené DisP	1	Q1 (Q2)	1 (2)	Externí projekty	1
Profesor	Školitel úspěšně ukončené DisP	1	Q1 (Q2)	2 (4)	Externí, mezinárodní projekty	1