

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), ve znění pozdějších předpisů, pod čj. MSMT-13028/2026-3 Vnitřní mzdový předpis České zemědělské univerzity v Praze ke dni podpisu registrace.



Digitálně podepsal
Mgr. Bc. Petra
Olivová
Datum: 2026.08.28
15:32:25 +02'00'

Mgr. Bc. Petra Olivová
pověřená řízením odboru vysokých škol



VNITŘNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS ČESKÉ ZEMĚDĚLSKÉ UNIVERZITY V PRAZE

Platnost předpisu dnem registrace Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy	28. srpna 2026
Účinnost předpisu	1. září 2026

Vnitřní mzdový předpis

České zemědělské univerzity v Praze

Část první Úvodní ustanovení

Článek 1 Úvodní ustanovení

Vnitřní mzdový předpis České zemědělské univerzity v Praze je vnitřním předpisem České zemědělské univerzity v Praze (dále jen „ČZU“ nebo „zaměstnavatel“) podle § 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 upravuje odměňování zaměstnanců ČZU podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Vztahuje se na všechny zaměstnance ČZU s výjimkou rektora, jehož mzdu stanovuje ministr školství, mládeže a tělovýchovy.

Článek 2 Mzda, odměna z dohod

- (1) Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda nebo odměna z dohod.
- (2) Mzda je v souladu se zákoníkem práce peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci (dále také jen „mzda“). Výše složek mzdy, zejména mzdového tarifu v příslušné mzdové třídě, osobního ohodnocení a příplatků, jsou určeny mzdovým výměrem nebo je mzda sjednána ve smlouvě. Pro vysokoškolské zemědělské nebo lesní statky (dále též jen „vysokoškolské statky“) ČZU platí, že mzda zaměstnanců v dělnických profesích může být stanovena jako časová nebo úkolová.
- (3) Mzda je určena nebo sjednána podle míry složitosti, odpovědnosti a náročnosti vykonávané práce, kvalifikačních požadavků a pracovní výkonnosti individuálně v souladu s celkovou úrovní mezd na ČZU a v odůvodněných případech i s přihlédnutím k úrovni mezd pro konkrétní pracovní pozici na relevantním pracovním trhu.
- (4) Mzda je dále určena v souladu se zákoníkem práce a jeho prováděcími předpisy.
- (5) Odměna z dohody je v souladu se zákoníkem práce peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (dále jen „odměna z dohod“).

Část druhá Odměňování zaměstnanců ČZU

Článek 3 Zařazování zaměstnanců do mzdových tříd a Katalog pracovních pozic ČZU

- (1) Zaměstnanci jsou podle sjednaného druhu práce dle Katalogu pracovních pozic ČZU zařazeni do určité mzdové třídy. Rozdělení mzdových tříd vychází ze zákoníku práce, práce jsou odstupňovány a zařazeny podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací do 8 skupin.
- (2) Podkladem pro zařazení zaměstnance do mzdové třídy je popis pracovní činnosti, který musí vycházet z druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě (dále jen „sjednaný druh práce“).
- (3) S popisem pracovní činnosti musí být zaměstnanec seznámen před započítáním práce.
- (4) Charakteristika pracovních činností u jednotlivých druhů práce, jejich zařazení do mzdových tříd a minimální kvalifikační požadavky jsou stanoveny zaměstnavatelem a blíže specifikovány v Katalogu

pracovních pozic ČZU, který je vydáván a pravidelně aktualizován rozhodnutím rektora. Zaměstnancům je Katalog pracovních pozic ČZU k dispozici na intranetu ČZU.

(5) Pokud není sjednaný druh práce uveden v Katalogu pracovních pozic ČZU, zařadí zaměstnavatel zaměstnance do mzdové třídy, ve které jsou v Katalogu pracovních pozic ČZU zahrnuty práce porovnatelné pracovní náplně z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.

(6) Zaměstnanci jsou v rámci ČZU rozděleni do čtyř kategorií:

- a. **Akademičtí pracovníci**, pro které se zavádí mzdová třída AP1 až AP5
- b. **Vědečtí, výzkumní či umělečtí pracovníci (neakademici)**, pro které se zavádí mzdová třída VP1 až VP4
- c. **Ostatní pracovníci**, pro které se zavádí mzdová třída OP1 až OP7
- d. **Dělničtí pracovníci vysokoškolských statků.**

(7) Akademickými pracovníky jsou v souladu se zákonem ti profesori, docenti, mimořádní profesori, odborní asistenti, asistenti, lektori a vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci, kteří vykonávají v pracovním poměru podle sjednaného druhu práce jak pedagogickou, tak tvůrčí činnost.

(8) Vědečtí, výzkumní či umělečtí pracovníci (neakademici) jsou zaměstnanci, kteří se v rámci své pracovní náplně zabývají vědecko-výzkumnou, vývojovou, případně uměleckou a další tvůrčí činností a nepodílejí se přitom na žádné pedagogické činnosti.

(9) Kategorie ostatních pracovníků zahrnuje všechny zaměstnance ČZU, kteří nejsou akademickými pracovníky dle odst. 7, vědeckými, výzkumnými či uměleckými pracovníky (neakademiky) dle odst. 8 ani zaměstnanci vysokoškolských statků v dělnických profesích. Jedná se zejména o technickohospodářské a provozní pracovníky.

(10) Podmínkou pro zařazení zaměstnance do konkrétní mzdové třídy je splnění příslušných kvalifikačních požadavků uvedených v Katalogu pracovních pozic ČZU. Dosažení kvalifikačních požadavků potřebných pro zařazení do jiné mzdové třídy nezakládá automatický nárok na zařazení do této třídy.

(11) Zaměstnavatel může výjimečně zařadit zaměstnance v administrativní nebo technické profesi, nebo v pozici vedoucího zaměstnance, který nesplňuje potřebný stupeň vzdělání, do vyšší mzdové třídy, jestliže dlouhodobou činností v příslušném oboru prokázal schopnost k výkonu požadovaných prací. Takovou výjimku povoluje děkan, ředitel vysokoškolského statku, rektor nebo keřstor.

(12) Pracovní místa zaměstnanců ČZU se obsazují postupem stanoveným v Řádu výběrového řízení České zemědělské univerzity v Praze jakožto vnitřního předpisu ČZU.

(13) Konkrétní rozsah pedagogické a tvůrčí činnosti akademických pracovníků pro jednotlivé pracovní pozice může nad rámec Katalogu pracovních pozic ČZU stanovit děkan fakulty nebo ředitel součásti ČZU, na které jsou tito zaměstnanci zařazeni, svým nařízením, a to podle zaměření pedagogické a vědecké činnosti příslušné fakulty nebo další součásti. Obsah tohoto nařízení děkan nebo ředitel součásti ČZU předem projedná s rektorem a dále se k tomuto nařízení vyjadřuje akademický senát fakulty, v případě ostatních součástí se vyjadřuje Akademický senát ČZU.

(14) Pro mezinárodní srovnání úrovně zaměstnanců ČZU implementovala do Katalogu pracovních pozic ČZU jednotnou srovnávací kategorizaci výzkumných a akademických pracovníků dle mezinárodního standardu Euraxess. U pozic akademických pracovníků a vědeckých, výzkumných či uměleckých pracovníků (neakademiků) je uvedena relevantní kategorie R1 – PhD Candidate, R2 – Postdoc, R3 – Senior postdoc, R4 – Leading Researcher.

Článek 4 **Stanovení mzdového tarifu**

(1) Akademickým pracovníkům, vědeckým, výzkumným či uměleckým pracovníkům (neakademikům) a ostatním pracovníkům přísluší mzdový tarif dle příslušné mzdové třídy, do které byli zařazeni, přičemž výše mzdových tarifů je uvedena v Příloze č. 1 a č. 2.

(2) Dělnickým pracovníkům vysokoškolských statků je na základě vykonávané práce dle Katalogu pracovních pozic ČZU stanovena mzda jako časová nebo úkolová nebo jejich kombinace. Výše úkolových a časových mezd pro jednotlivé druhy práce je stanovena nařízením ředitele. Toto je ředitel povinen předem projednat s odborovou organizací a kvestorem.

Článek 5

Osobní ohodnocení

(1) Osobní ohodnocení je individuálně stanovenou nenárokovou složkou mzdy.

(2) Pro stanovení výše osobního ohodnocení je rozhodující kvalita vykonávané práce zaměstnancem, včetně ocenění přínosu a hodnoty práce pro vzdělávací činnost, tvůrčí činnost a pro všechny další role ČZU a ocenění stabilního dlouhodobého výkonu zaměstnance. Současně se přihlíží k manažerským a organizačním schopnostem, znalostem, dovednostem, zkušenostem, aktivitě, profesnímu a osobnostnímu rozvoji, schopnosti týmové spolupráce a osobnímu přínosu zaměstnance pro zaměstnavatele. U nově nastupujících zaměstnanců se při stanovení osobního ohodnocení přihlíží k potenciálu tato kritéria naplňovat.

(3) Osobní ohodnocení lze změnit (zvýšit, snížit nebo odebrat) v návaznosti na změny v některém z kritérií, na jejichž základě byla dosavadní výše osobního ohodnocení přiznána, zejména v návaznosti na hodnocení pracovního výkonu zaměstnance podle Kariérního řádu ČZU.

(4) Výši osobního ohodnocení navrhuje nadřízený zaměstnanec a určuje děkan v případě fakulty, ředitel v případě vysokoškolských statků, rektor v případě akademických pracovníků dalších součástí ČZU a kvestor v případě ostatních pracovníků dalších součástí ČZU.

Článek 6

Projektový příplatek

(1) Projektem se pro účely projektového příplatku rozumí vzdělávací či vědeckovýzkumné projekty, které jsou řádně evidovány v Evidenci projektů ČZU (dále jen „projekt“).

(2) Projektový příplatek je nenároková složka mzdy hrazená z finančních prostředků k tomu určených.

(3) Projektový příplatek lze poskytnout zaměstnanci pouze na dobu určitou, maximálně po dobu trvání projektu, resp. po dobu výkonu práce zaměstnance na projektu, pokud za tuto činnost není odměňován jinak; tím není vyloučena možnost kombinace více způsobů odměňování za tuto činnost (odměna jako nenároková složka mzdy, osobní ohodnocení apod.)

(4) Ve mzdovém výměru se uvede výše projektového příplatku jako samostatná složka mzdy; při změně okolností rozhodných pro jeho přiznání je vydán aktualizovaný mzdový výměr tuto skutečnost zohledňující.

Článek 7

Jiný osobní příplatek

(1) Zaměstnavatel může zaměstnanci stanovit jiný osobní příplatek za konkrétní vymezenou činnost nebo dle konkrétně vymezených pracovních podmínek, například za výuku v anglickém jazyce. Nárok na tento osobní příplatek zaniká s ukončením výkonu té konkrétní činnosti nebo se změnou těch konkrétních podmínek, za které byl nárok na něj přiznán.

Článek 8

Příplatek za vedení

(1) Vedoucímu zaměstnanci ČZU přísluší podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce příplatek za vedení; výše tohoto příplatku je stanovena v Příloze č. 3.

(2) Nárok na příplatek za vedení vzniká a zaniká ve vazbě na skutečnosti jej zakládající. Příplatek za vedení financovaný z jiného zdroje než příspěvku podle § 18 odst. 2 písm. a) zákona nebo dotace podle § 18 odst. 2 písm. c) zákona není nárokovou složkou mzdy.

Článek 9

Příplatek za zastupování

(1) Zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení po dobu jeho dočasné nepřítomnosti nebo po dobu neobsazeného místa v plném rozsahu jeho řídicí činnosti, která je delší než čtyři týdny a zastupování není součástí jeho povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, respektive pracovní náplně, přísluší od prvního dne zastupování příplatek za zastupování ve výši odpovídající příplatku za vedení zastupovaného vedoucího zaměstnance dle Přílohy č. 3. Příplatek za zastupování se vyplácí formou příplatku za vedení na základě písemného pověření.

Článek 10

Stabilizační příplatek

(1) Zaměstnancům v pracovním poměru se stanovenou týdenní pracovní dobu minimálně 15 hodin týdně, tj. úvazek 0,375 náleží 1. dnem měsíce následujícího po měsíci, ve kterém uplyne 12 kalendářních měsíců trvání pracovního poměru stabilizační příplatek.

(2) Stabilizační příplatek je zaměstnancům přiznán ve výši 1/12 mzdy zaměstnance (tarifní mzdy dle článku 4 a osobního ohodnocení dle článku 5) financované z příspěvku podle § 18 odst. 2 písm. a) zákona nebo dotace podle § 18 odst. 2 písm. c) zákona, tj. z prostředků na dlouhodobý koncepční rozvoj, stanovené zaměstnavatelem k 28. 2. 2024.

(3) Mzda ani část mzdy hrazená z grantových projektů a jiných výzkumných projektů není předmětem výpočtu nároku na stabilizační příplatek.

(4) Stabilizační příplatek nenáleží zaměstnancům odměňovaným smluvní mzdou.

(5) Stabilizační příplatek je vyplácen měsíčně.

Článek 11

Příspěvek na péči poskytovaný v souvislosti s projektem

(1) Zaměstnancům zapojeným do řešení projektů ve smyslu čl. 6 odst. 1, jejichž podmínky umožňují čerpání peněžitého příspěvku na péči (např. o dítě, osobu blízkou), může zaměstnavatel takový příspěvek poskytnout, pokud jsou pro něj v rámci projektu vyčleněny finanční prostředky.

(2) Příspěvek na péči dle tohoto článku není nárokovou složkou mzdy, neposkytuje se za vykonanou práci. Na poskytnutí příspěvku na péči podle tohoto článku není právní nárok. Splnění podmínek stanovených pravidly projektu samo o sobě nezakládá zaměstnanci právo na jeho poskytnutí. Je-li příspěvek za péči zaměstnavatelem v souladu s tímto článkem poskytován, vyplácí se společně se mzdou. Poskytnutím příspěvku na péči nevzniká nárok na jeho opakované poskytnutí v dalším období ani v rámci jiného projektu.

(3) Konkrétní podmínky, za nichž je možné příspěvek na péči dle tohoto článku poskytnout, jakož i výše příspěvku na péči, frekvence jeho vyplácení a doba jeho poskytování se řídí pravidly a podmínkami příslušného projektu.

(4) Příspěvek na péči je zaměstnancům poskytován na základě písemné dohody uzavřené se zaměstnavatelem. Tato dohoda je vždy uzavřena jen na určitou dobu – maximálně na dobu trvání projektu, nebo na dobu trvání pracovního poměru, podle toho, které z těchto dob uplyne dříve.

(5) Poskytování příspěvku na péči končí dnem, kdy odpadne některá z podmínek pro jeho poskytování, zejména skončení účasti zaměstnance na projektu, skončení pracovního poměru, ukončení projektu, zánikem nebo omezením projektových prostředků určených k tomuto účelu nebo tím, že zaměstnanec přestane splňovat podmínky stanovené pravidly příslušného projektu nebo písemnou dohodou pro jeho poskytování.

Článek 12

Časová mzda

(1) Výhradně zaměstnancům vysokoškolských statků v dělnických profesích může být určena časová mzda.

(2) Časovou mzdou jsou odměňováni zaměstnanci v dělnických profesích, dochází-li u zaměstnance k častému střídání pracovních činností zařazených do různých skupin prací a změnám rozsahu práce v různých mzdových stupních, pro které nelze stanovit úkolovou mzdu.

(3) Pro účely stanovení výše časové mzdy jsou jednotlivé profese zařazeny do osmi skupin prací, přičemž každé skupině prací je také přiřazena určitá tarifní sazba. Zařazení prací dělnických profesí do skupin podle jednotlivých středisek vysokoškolských statků upravuje Katalog pracovních pozic ČZU.

(4) Časová mzda je pak určena násobkem odpracovaných hodin v dané profesi a hodinové tarifní sazby dle odst. 3 tohoto článku.

Článek 13

Úkolová mzda

(1) Výhradně zaměstnancům vysokoškolských statků v dělnických profesích může být určena úkolová mzda.

(2) Úkolová mzda je stanovena podle počtu jednotek vykonané práce vycházející z výkonových tarifů, a to tak, že vedoucí zaměstnanec stanoví úkolovou mzdu na základě počtu výrobků či výkonů, jež zaměstnanec realizuje a podle sazby za jednotku. Vedoucí zaměstnanec může stanovit úkolovou mzdu i podle stupně splnění stanoveného výkonu zaměstnancem. Zaměstnavatel stanovuje pro potřeby ohodnocení prací normy spotřeby práce, které vydává formou nařízení ředitele obsahujícího mimo jiné výkonové normy spotřeby práce a normativy práce podle § 300 zákoníku práce. Vydání nařízení ředitele uvedeného v předchozí větě podléhá projednání a schválení odborovou organizací.

Článek 14

Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

(1) Za dobu nařízené práce přesčas přísluší zaměstnanci v souladu s § 114 zákoníku práce mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen „dosažená mzda“) a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo tohoto příplatku.

Článek 15

Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek

(1) Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci v souladu s § 115 zákoníku práce dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne 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.

(2) Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

Článek 16

Mzda za práci v sobotu a v neděli

(1) Za dobu práce v sobotu a neděli přísluší v souladu s § 118 zákoníku práce zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

Článek 17

Mzda za noční práci

(1) Za dobu noční práce, tj. výkon práce mezi 22. a 6. hodinou, přísluší v souladu s § 116 zákoníku práce zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

Článek 18

Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

(1) Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši příplatku stanoví vláda nařízením. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí 10 % ze zákonem stanovené minimální mzdy za každou hodinu práce ve ztíženém prostředí.

Článek 19

Odměny

(1) Zaměstnavatel může zaměstnanci v pracovním poměru poskytnout odměnu:

- a. za jednorázový či opakující se, ale časově ohraničený výkon určité činnosti, za úspěšné plnění úkolů vykonávaných nad rámec běžných pracovních povinností, za splnění úkolů ve vysoké kvalitě, za náročné práce a činnosti prováděné při řešení grantů, výzkumných úkolů a projektů, za výkon práce za nepřítomného kolegu;
- b. za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo živelním událostem, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen majetek, zdraví nebo život;
- c. k ocenění pracovních zásluh zaměstnance při dovršení pracovního nebo životního výročí.

(2) Odměny vyplacené dle odst. 1, bod b. a c. tohoto článku se nezahrnují do výpočtu pro stanovení průměrného výdělku.

(3) Mimořádnou odměnu lze přiznat za mimořádný jednorázový výkon práce či tvůrčí řešení obtížných prací při řešení výzkumných a vývojových úkolů a jiných náročných úkolů, za podporu dobrého jména ČZU, reprezentaci ČZU a, za zaměstnanecké dílo.

(4) Zaměstnavatel může za nadstandardní výkon práce poskytnout odměnu také zaměstnanci pracujícímu na základě dohody konané mimo pracovní poměr.

Článek 20

Prémie

(1) Zaměstnancům zejména vysokoškolských statků může být za splnění předem daných klíčových ukazatelů výkonnosti vyplacena roční prémie za pracovní podíl na zlepšení hospodářského výsledku.

(2) S podmínkami pro přiznání prémie musí být zaměstnanec předem písemně seznámen.

Článek 21

Odměna za pracovní pohotovost

(1) Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci v souladu s § 140 zákoníku práce odměna ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku.

Článek 22

Smluvní mzda

(1) Smluvní mzda je taková mzda, která je předem individuálně dohodnuta mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Její výše a veškeré podmínky pro její vyplacení se dojednávají v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě v souladu s § 113 zákoníku práce.

(2) Smluvní mzdu lze zpravidla sjednat s mimořádnými profesory, vedoucími zaměstnanci součástí, případně s jinými zaměstnanci, zejména se zahraničními odborníky, specialisty, kteří se podílejí na řešení významných projektových úkolů, a se zaměstnanci, kteří dosahují vysoké míry hodnoty práce spočívající především ve vysoké míře odbornosti, složitosti, náročnosti a kvality odváděné práce.

(3) Smluvní mzda se sjednává na dobu určitou. Výjimku z tohoto pravidla může povolit výhradně rektor.

(4) Sjednat smluvní mzdu může na ČZU pouze děkan v případě zaměstnanců fakulty, kvestor v případě ostatních pracovníků dle článku 3 odst. 9 nebo rektor v ostatních případech.

Článek 23 **Tvůrčí volno**

(1) Po dobu tvůrčího volna poskytnutého podle § 76 zákona náleží akademickému pracovníkovi mzda ve výši sjednané smluvní mzdy, nebo ve výši součtu mzdového tarifu a osobního příplatku tak, jak mu byly přiznány bezprostředně před nástupem tvůrčího volna.

Článek 24 **Odměna z dohod konaných mimo pracovní poměr**

(1) Výše odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Na pedagogické činnosti jsou interním předpisem ČZU stanoveny doporučené sazby.

Článek 25 **Výplata mzdy**

(1) Mzda, odměna z dohod, odměna za pracovní pohotovost a náhrady mzdy jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději 10. kalendářní den v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu, odměnu z dohod, odměnu za pracovní pohotovost a náhrady mzdy.

(2) V případě zaměstnanců Lesů ČZU je výplatní termín stanoven odlišně, a to na nejpozději 12. kalendářní den v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu, odměnu z dohod, odměnu za pracovní pohotovost a náhrady mzdy.

(3) V případě zaměstnanců Statků ČZU je výplatní termín stanoven odlišně, a to na nejpozději 15. kalendářní den v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu, odměnu z dohod, odměnu za pracovní pohotovost a náhrady mzdy.

(4) Důvodem pro odchylné stanovení výplatních termínů dle odst. 2 a 3 je složitost způsobu výpočtu mezd převážné většiny zaměstnanců těchto součástí ČZU spočívající ve výpočtech časových a úkolových mezd.

(5) Pokud připadne výplatní termín na sobotu, neděli nebo svátek, jsou mzda, odměna z dohod, odměna za pracovní pohotovost a náhrady mzdy splatné v poslední pracovní den před výplatním termínem. Případně-li výplatní termín na den, kdy zaměstnanec nepracuje, protože na něho nepřípadla směna, jsou mzda, odměna z dohod, odměna za pracovní pohotovost a náhrady mzdy splatné v nejbližší pracovní den po tomto dnu.

Článek 26 **Přechodná a závěrečná ustanovení**

(1) Součástí tohoto vnitřního mzdového předpisu jsou tyto přílohy:

- a. Příloha č. 1 – Tabulka mzdových tarifů pro akademické a vědecké, výzkumné či umělecké pracovníky,
- b. Příloha č. 2 – Tabulka mzdových tarifů pro ostatní pracovníky,
- c. Příloha č. 3 – Výše příplatku za vedení,

(2) Zrušuje se Vnitřní mzdový předpis ČZU zaregistrovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dne 11. 11. 2025.

(3) Tento vnitřní mzdový předpis byl schválen podle § 9 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona o vysokých školách Akademickým senátem ČZU dne 26. března 2026.

(4) Tento vnitřní mzdový předpis nabývá platnosti podle § 36 odst. 4 zákona dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

(5) Tento vnitřní mzdový předpis nabývá účinnosti dnem 1. 9. 2026.

prof. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D., v. r.

rektor

Příloha č. 1

Tabulka mzdových tarifů pro akademické pracovníky a pro vědecké, výzkumné či umělecké pracovníky

Akademičtí pracovníci

Mzdová třída	Pracovní pozice		Mzdový tarif
AP1	Lektor		30 800,- Kč
AP2	Asistent		30 800,- Kč
AP3	Odborný asistent Vědecký, výzkumný a vývojový pracovník - postdoktorand		33 000,- Kč
AP4	Docent Vědecký, výzkumný a vývojový pracovník		38 500,- Kč
AP5	Profesor Vědecký, výzkumný a vývojový pracovník - senior		44 000,- Kč

Vědečtí, výzkumní či umělečtí pracovníci (neakademici)

Mzdová třída	Pracovní pozice		Mzdový tarif
VP1	Vědecký pracovník I. - doktorand		30 800,- Kč
VP2	Vědecký pracovník II.		33 000,- Kč
VP3	Vědecký pracovník III.		38 500,- Kč
VP4	Vědecký pracovník IV. - senior		44 000,- Kč

Příloha č. 2
Tabulka mzdových tarifů pro ostatní pracovníky

Ostatním zaměstnancům ČZU je mzdový tarif určen pevnou částkou pro konkrétní mzdovou třídu.

Mzdová třída	Kategorie práce	Mzdový tarif
OP1	Manipulační, stejnodruhovné práce	20 900,- Kč
OP2	Jednoduché odborné práce	23 100,- Kč
OP3	Odborné práce s vyšší mírou samostatnosti	26 400,- Kč
OP4	Odborné specializované práce	29 700,- Kč
OP5	Systémové práce s vyšší mírou odpovědnosti	33 000,- Kč
OP6	Specializované, řídicí, organizační a koncepční práce s vysokou mírou odpovědnosti	44 000,- Kč
OP7	Tvůrčí systémové a řídicí práce s vysokou mírou odpovědnosti	55 000,- Kč

Příloha č. 3

Výše příplatku za vedení

Ve smyslu čl. 8 je výše příplatku za vedení pro jednotlivé kategorie vedoucích zaměstnanců (dále jen „funkce“) stanovena v Kč takto:

Stupeň řízení	Funkce	Výše příplatku
I.	1. prorektor	11 500 Kč
	prorektor	9 500 Kč
	děkan fakulty	10 000 Kč
	kvestor	10 000 Kč
	kancleř	2 900 Kč
	ředitel vysokoškolského ústavu	7 300 Kč
	ředitel Knihovny ČZU	7 000 Kč
	vedoucí Katedry tělesné výchovy	6 600 Kč
II.	1. proděkan	6 600 Kč
	proděkan	4 800 Kč
	tajemník fakulty	6 300 Kč
	zástupce ředitele vysokoškolského ústavu	3 200 Kč
	tajemník vysokoškolského ústavu	4 000 Kč
	tajemník Katedry tělesné výchovy	3 800 Kč
	ředitel Kolejí a menzy	7 200 Kč
	ředitelé odborů Rektorátu	6 100 Kč
	vedoucí kateder, podle počtu řízených zaměstnanců (tzn. počtu fyzických osob bez vedoucího):	
	1 – 10 řízených zaměstnanců v pracovním poměru	4 500 Kč
	11 – 20 řízených zaměstnanců v pracovním poměru	5 200 Kč
	více než 20 řízených zaměstnanců v pracovním poměru	6 400 Kč
	vedoucí fakultních pracovišť dle statutů fakult příp. organizačního řádu fakult, dalších organizačních útvarů a pracovišť Rektorátu, podle počtu řízených zaměstnanců (tzn. počtu fyzických osob bez vedoucího):	
	1 řízený zaměstnanec v pracovním poměru	1 300 Kč
	2 – 5 řízených zaměstnanců v pracovním poměru	2 600 Kč
	6 – 10 řízených zaměstnanců v pracovním poměru	3 900 Kč
	11 – 25 řízených zaměstnanců v pracovním poměru	4 700 Kč
	více než 25 řízených zaměstnanců v pracovním poměru	6 000 Kč

III.	vedení organizačních útvarů nižšího stupně v rámci kateder, děkanátů, ředitelství vysokoškolského ústavu, útvarů Rektorátu, středisek vysokoškolských statků, podle počtu řízených zaměstnanců (tzn. počtu fyzických osob bez vedoucího):	
	2 – 5 řízených zaměstnanců v pracovním poměru	1 100 Kč
	6 – 10 řízených zaměstnanců v pracovním poměru	1 600 Kč
	11 – 25 řízených zaměstnanců v pracovním poměru	2 100 Kč
	více než 25 řízených zaměstnanců v pracovním poměru	2 400 Kč