



Zápis z kolektivního vyjednávání prorektora Lacha a KOR UP ve středu 19. 6. 2019 od 11:00 hodin v malé zasedací místnosti RUP

Účast

- zastoupení zaměstnavatele:
 - prorektor UP prof. Lach – osobně
 - ved. odd. řízení a rozvoje lidských zdrojů Mgr. Kysučanová - osobně

- zastoupení odborů:
 - KOR UP: doc. Mgr. Pavel Šaradín, Ph.D., předseda - osobně
 - ZO VOS FF UP: Mgr. Bronislava Macháčková, místopředsedkyně - osobně
 - ZO VOS PŘF UP: ing. Ondřej Kolář, místopředseda - osobně
 - ZO VOS PdF UP: Mgr. Pavel Krákora, Ph.D., předseda - osobně
 - ZO VOS FZV UP: Mgr. Andrea Šperková, předsedkyně – osobně
 - ZO VOS FTK UP: RNDr. Svatopluk Horák, předseda – nepřítomen, omluven
 - ZO VOS RUP: Ing. Simona Sigmundová, předsedkyně – osobně
 - ZO VOS SKM UP: Jiřka Fantulová, předsedkyně – osobně
 - MO OSZSP LF UP: doc. MUDr. Světlana Brychtová, Ph.D., pověřena - nepřítomna

Program: *Návrh hodnocení zaměstnanců UP a body projednané na zasedání KOR dne 31. 5. 2019*

1. Benefity

Doc. Šaradín: Benefity na UP jsou poskytovány různě na jednotlivých součástech, máme srovnání s ostatními VŠ - tabulku předal pro info Mgr. Kysučanové, která ve spolupráci s Mgr. Hellowou mapuje situaci na UP. Prozatím se plánuje zaměstnancům nabídnout tzv. cafeterii (Sodexo), kdy formou nabité kreditní karty bude možno čerpat benefity např. ve formě příspěvku na stravování apod. Pilotní projekt proběhne na LF. Velký nesoulad je v tvorbě SF, kdy nejen, že se netvoří dle zákona ve stejné výši na všech součástech UP, ale i na některých fakultách jsou rozdíly u jednotlivých projektů apod.

Prorektor: Navrhuje poslat apel na rektora, kvestora a děkany vyzývající k nápravě, dále mohou jednat ZO VOS na fakultách se svým vedením.

KOR žádá prorektora Lacha, aby otevřel dané téma na jednání s rektorem, kvestorem a děkany v zájmu sjednocení procenta tvorby SF a nápravy popsané situace. Prorektor navrhuje účast zástupce KOR na tomto jednání, které proběhne pravděpodobně nikoli během léta, ale až v září.

Ing. Sigmundová: Příspěvek na stravné – je, nebo není benefit? Je hrazen z fondu provozních prostředků součástí, ale na některých fakultách se přispívá i ze SF. Do KS navrhuje navázat částku příspěvku zaměstnavatele na cenu stravovací poukázky podle aktuálního znění vyhlášky MPSV, která stanoví výši stravného na pracovních cestách a je určující pro výpočet daňově uznatelné výše příspěvku na jídlo podle ZP. Např. v roce 2019 by tak **všichni** zaměstnanci, kteří by splnili stanovené podmínky (stávající mohou být modifikovány s ohledem na optimalizovaný způsob o jejich účtování), dostávali poukázky v hodnotě 123 Kč. UP má navíc možnost konzultovat tuto otázku se svým „smluvním“ daňovým poradcem.

2. Kolektivní smlouva

Návrh nové KS byl zaslán dr. Černohouzem v říjnu 2018. KOR navrhl dodatek č. 6 podmiňující účinnost nového VMP v závislosti na vytvoření Katalogu prací. Dodatek dosud nebyl podepsán.

Prorektor: Katalog prací ještě není dokončen. Bude jednat s rektorem, v jaké formě by bylo možno dodatek podepsat, aby účinnost nového VMP nebyla ohrožena. Výsledek sdělí KORu obratem.

- **Ing. Sigmundová:** je více témat, které by bylo vhodné v KS upravit, mj. specifika výkonu některých profesí zohlednit pružným rozvržením pracovní doby nebo sjednáním mzdy s ohledem na pravidelnou práci přesčas. příp. příplatkem za pohotovost, aby byly v souladu se ZP. Stávající KS upravovala alespoň příplatky za pohotovost, ani toto ustanovení se však v praxi neaplikuje. Do KS by se měl dostat nárok zaměstnanců, kteří pracují ve směnném provozu, a nárok na příplatek za dělenou směnu, protože ze starého do nového VMP se toto ustanovení nedostalo. Byla to jedna z připomínek KOR k novému VMP v říjnu 2017. (Celý text *stanoviska* připojen k zápisu.) Dále je třeba zapracovat samozřejmě tzv. inflační doložku.

Členové KOR sepiší požadavky na doplnění KS a zašlou do úterý 25. 6. 2019 mailem Mgr. Macháčkové, která ve spolupráci s doc. Šaradínem vytvoří finální návrh a předá jej prorektorovi a dr. Černohouzevi jako podklad pro další jednání.

3. Osobní účet zaměstnance

Návrh na zřízení osobního účtu zaměstnance – pro čerpání benefitů dle možností jednotlivých součástí UP. Např. na FF při řádné tvorbě SF je kromě standardně poskytovaného příspěvku na penzijní připojištění ještě možnost čerpání určité částky za rok na společné kulturní či sportovní akce (dle výše tvorby SF), na FZV jednorázově poskytují na konci roku zaměstnancům Flexi passy v určité výši apod. Bylo by praktické k tomuto účelu vytvořit jednoduchý program tak, aby všichni zaměstnanci měli možnost tento benefit čerpat a případně si po určitou dobu (např. 3 roky) spořit finance k jednorázovému použití např. na dovolenou nebo jako příspěvek na dětský tábor apod.

Prorektor: Děkani se na jednotlivých fakultách k tomu staví různě. Navrhuje např. anketu s otázkami, co vlastně zaměstnanci považují za benefity a jak je čerpat.

Doc. Šaradín: Technicky není problém, podobná anketa již proběhla. Tvorbu výše uvedeného osobního účtu lze realizovat prostřednictvím ankety (např. Odbor strategického rozvoje).

4. Dovolená a pracovní doba

KOR navrhuje prodloužení dovolené pro THP ze současných 28 na 30 dnů plus 3 dny tzv. sick-days, tzn. 3 dny nebudou součástí schvalovaného rozpisu dovolených. Dále navrhuje zkrácení pracovní doby ze současných 40 na 37,5 hodin týdně.

Prorektor: Vidí úpravu dovolené pro THP na 30 dní jako reálný požadavek, další body přednese na poradě vedení UP. Není si jist kvalitou využívání stávající pracovní doby, navrhoval audit externí firmou na RUP.

5. Struktura financí

KOR se usnesla a pověřila doc. Šaradína, aby urgoval informace, které si KOR vyžádala podle čl. 3 bod 4. (právo na informace) a čl. 4 bod 4. (předávání podkladů nutných pro spolurozhodování) kolektivní smlouvy - předdefinovaná tabulka byla předaná již v loňském roce (mzdové náklady s rozlišením zdrojů podle nákladových středisek) - v příloze zápisu. Kvestor předsedovi KOR sdělil, že mu nebude poskytovat další informace. Doc. Šaradín bude požadovat znovu v souladu se ZP, kde je jednoznačně definována povinnost spolupráce.

6. Návrh hodnocení zaměstnanců

Ing. Kolář: Proč není hotov IS HOP, který byl přislíben před cca 3 lety současně s IS HAP. Papírová forma je zbytečná administrativa.

Připomínky k hodnocení pracovníků:

1. Jaký je důvod, že nelze hodnotit ostatní zaměstnance elektronicky (na PŘF je cca 310 ostatních zaměstnanců)? Kdy je plánované spuštění IS HOP?
2. Jak bude prováděno hodnocení zaměstnanců, kteří nastoupí během hodnoceného roku nebo těch, kteří vrátí se z rodičovské/ mateřské dovolené?
3. Jak je ošetřeno hodnocení zaměstnanců, kteří nebudou v následujícím roce v pracovním poměru? Je nutné je hodnotit?
4. V případě, že akademický/ vědecký pracovník bude mít částečný úvazek na projektu, stává se ostatním zaměstnancem, kdo bude provádět jeho hodnocení?

Prorektor: Metodika ještě není dořešena.

Mgr. Kysučanová by rovněž uvítala dokončení elektronického systému.

Zapsala dne 19. 6. 2019

Mgr. B. Macháčková v. r.

Schválili:

doc. Mgr. Pavel Šaradín, Ph.D., předseda KOR UP, v. r.

Příloha 1

Informace požadované odbory na UP

- V letech 2017 a 2018 byl vysokým školám příspěvek ze státního rozpočtu navýšen. Jaký objem to představovalo pro UP a kolik z něj bylo použito za účelem zvýšení mezd **všem** zaměstnancům (po součástech)?
- Odbory žádají tyto další informace v níže uvedené struktuře po nákladových střediscích / profitcentrech s rozlišením zdrojů za léta 2017 a 2018:

- I. Počet zaměstnanců k 31. 10. zaměstnaných
 - v pracovním poměru na dobu neurčitou,
 - v pracovním poměru na dobu určitou,
 - na DPP a DPČ.

- II. Mzda
 1. Tarif a osobní příplatek
 2. Odměny

V obou případech (1. a 2.) vyčíslit

- a) celkový objem za rok,
- b) průměr (podle přepočtených úvazků),
- c) minimální vyplacená částka,
- d) maximální vyplacená částka,
- e) medián.

Příloha 2

Stanovisko KOR UP k návrhu novely Vnitřního mzdového předpisu UP, včetně příloh, z října 2017

1. Zrušené složky mzdy

S odvoláním na své stanovisko k návrhu novely Vnitřního mzdového předpisu („VMP“) z června 2017 („VMP 06/2017“) požaduje KOR UP zachování všech těch ustanovení, která ve Vnitřním mzdovém předpisu UP z roku 2007 („VMP 2007“) upravovala jednotlivé složky mzdy, tj. články 11 až 17 VMP 2007

- Zrušení *příplatku za vedení* a jeho nahrazení osobním příplatkem za vedení (čl. 7 odst. 8 VMP 10/2017): Zaměstnavatel garantuje vedoucím zaměstnancům osobní příplatek v rozmezí 700 až 7.500 Kč měsíčně za vedení podřízených. Budou-li „oba dva“ příplatky vyjádřeny jednou sumou, jak bude odlišen tento příplatek od osobního příplatku za kvalitní výkon práce v případě použití odst. 11. a 12. tohoto článku (čl. 10 byl navržen ke zrušení - viz předchozí stanovisko)?

Pozn. Aktuálně se využívá příplatku za vedení při identifikaci vedoucích zaměstnanců v SAPu pro interní analýzy - selekce na základě příplatku za vedení věrně zobrazuje realitu. Je zajištěn odpovídající náhradní nástroj?

- Zrušení *zvláštního příplatku za práci ve směnném provozu* snižuje nárokovou složku mzdy zaměstnanců ve výši 200 až 600 Kč nebo 300 až 800 Kč měsíčně (viz čl. 15 odst. 1 a 2 stávajícího VMP). Náhrada osobním příplatkem adekvátní není – částka je nenároková a nelze ji poskytovat při vzniku pracovního poměru.
- Zrušení *příplatku za dělenou směnu* snižuje nárokovou složku mzdy zaměstnanců. Dle čl. 15 odst. 3 přísluší příplatek ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku. Nově je tento příplatek zaveden v nařízení vlády č. 567/2006 Sb. v § 6 odst. 2 a § 7 odst. 2 s tím, že příplatek přísluší ve výši 10 % hodinové minimální mzdy. V čl. 9 VMP by měl být uveden odkaz na uvedený příplatek a příslušný právní předpis.
- Zrušení *příplatku za zastupování* (čl. 12 stávajícího VMP) se poskytuje za zastupování vedoucího zaměstnance při dlouhodobé nepřítomnosti v práci (např. nemoc, tvůrčí volno). Vyplatit odměnu za zastupování či zvýšit osobní příplatek po dobu zastupování lze, ale nemusí – zaměstnanec je bez nároku. Na příplatek za zastupování však vznikne zaměstnanci právo, splní-li podmínky.

2. Čl. 15 odst. 1 a 2 návrhu VMP 10/2017 není v souladu s OZPPP

Dle uvedeného článku 15 odst. 1 jsou děkani povinni vydat pro akademické pracovníky fakulty vnitřní normu, v níž stanoví přesnou výši mzdových tarifů v jednotlivých mzdových třídách, nikoliv tedy rozpětí mzdových tarifů, jak je uvedeno v příloze č. 1 VMP.

Obdobně povinnost platí dle odst. 2 pro ředitele SKM a rektora, pokud by byl na součásti, kterou řídí, zaměstnán alespoň jeden akademický pracovník.

KOR UP má za to, že toto ustanovení nerespektuje právo akademických pracovníků („AP“) na spravedlivou odměnu za práci, neboť nebude naplněno zákonné ustanovení o rovném zacházení se všemi zaměstnanci.

Ustanovení čl. 15 odst. 1 a 2 VMP jsou v rozporu s ustanovením

- čl. 28 Listiny základních práv a svobod (zák. č. 2/1993 Sb.): „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci, podrobnosti stanoví zákon,“
- § 110 odst. 1 zákoníku práce („ZP“): za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda; stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce (§ 110 odst. 2 ZP), další odstavce 3 až 5 § 110 ZP pojmy definují/ precizují,

- § 16 ZP – zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o odměňování za práci, v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace.

Zaměstnavatelem všech zaměstnanců bez rozdílu je Univerzita Palackého v Olomouci, nikoli její součást, proto pro všechny tyto zaměstnance, akademické pracovníky nevyjímaje, musí platit jedno pravidlo stanovující mzdu včetně všech jejích složek - mzdový tarif, osobní příplatek, příplatek za vedení, příplatek za zastupování atd. Jestliže však fakulta (nebo i jiná součást UP) stanoví akademickým pracovníkům této fakulty či součásti odlišnou výši mzdového tarifu a osobního příplatku, tj. celkové mzdy, přestože všichni budou vykonávat práci stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti v rámci stejné mzdové třídy, a to za stejných nebo srovnatelných pracovních podmínek, ocitne se UP jako zaměstnavatel v kolizi s příslušnými ustanoveními ZP.

Při posuzování opatření navrhovaného novelou VMP rovněž nelze pominout fakt, že tarifní mzda je vyměřovacím základem pro výpočet osobního příplatku - čím nižší mzdový tarif, tím nižší částka osobního příplatku a tím nižší celková dosažená mzda.

Podle navrhované novely mohou mít profesori na PřF mít mzdu nejvýše 245.000 Kč měsíčně, na LF 227.500 Kč a na FF dokonce jen 157.500 Kč, přičemž všichni vykonávají stejnou nebo srovnatelnou práci, práci stejné nebo srovnatelné hodnoty, stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti, namáhavosti atd. (§ 110 odst. 2 ZP). Třebaže 250% sazba osobního příplatku bude v praxi UP uplatněna pravděpodobně spíše výjimečně, zde poslouží jako demonstrativní příklad vlivu rozdílných tarifů na dosaženou mzdu.

<i>Součást UP</i>	<i>Mzdový tarif</i>	<i>Max osobní příplatek</i>	<i>Celková mzda</i>
PřF	70 000 Kč	175 000 Kč	245 000 Kč
LF	65 000 Kč	162 500 Kč	227 000 Kč
FF	45 000 Kč	112 500 Kč	157 500 Kč
Δ min - max	-15 000 Kč	-62 500 Kč	-90 500 Kč

Zejména však je potřeba připomenout nárokový charakter tarifní mzdy:

- Tuto složku mzdy musí zaměstnanec obdržet vždy, zatímco osobní příplatek zaměstnanci může být poskytován.
- Mzdový tarif je zaměstnanci poskytován trvale po celou dobu trvání pracovního poměru a výkonu práce, zatímco osobní příplatek lze snížit, a to dokonce i v případech, kdy zaměstnanec stále vykonává svou práci stejně kvalitně (viz čl. 7 odst. 11 až 12 VMP; zde požadavek odborů na zrušení čl. 10).

Praktický dopad bude takový, že při vzniku pracovního poměru bude každý akademický pracovník na fakultě s nižšími mzdovými tarify neprávem v nevýhodě oproti pracovníkovi, který nastoupí na fakultu, kde jsou mzdové tarify vyšší, neboť nástupní mzda bude stanovena pouze mzdovým tarifem - nově nastupujícímu zaměstnanci jej přiznat nelze, neboť osobní příplatek lze poskytovat zaměstnanci, který dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo kvalitně plní větší rozsah pracovních úkolů (čl. 7 odst. 1 VMP). Výjimkou mohou být zaměstnanci, s nimiž je pracovní poměru uzavírán opakovaně.

Podle názoru KOR nespovídá § 24 odst. 1 písm. e) zákona o VŠ (orgány fakult mají právo rozhodovat nebo jednat za VVŠ v pracovněprávních vztazích) výkladu, že univerzita může mít různé tarify pro stejný druh práce, pokud to umožňuje vnitřní mzdový předpis. V praxi může nastat zcela absurdní situace, když AP bude zajišťovat výuku (tj. stejný druh práce) na třech fakultách. Dnes má takový pracovník pracovní smlouvu uzavřenou v souladu s § 34b odst. 2 ZP (stejný druh práce – jeden pracovník – jedna pracovní smlouva) se třemi dílčími úvazky. Jak se tato situace bude řešit, bude-li schválen VMP 10/2017? Na každé fakultě bude mít AP jiný mzdový tarif, takže prakticky bude dostávat od každé fakulty za tutéž práci zcela jinou základní mzdu, tj. mzdový tarif! V tarifu přitom nelze zohledňovat výši kvality či množství práce, za to lze pouze přiznat osobní příplatek.

ZVŠ zahrnuje v § 17 odst. 1 písm. d) vnitřní mzdový předpis mezi vnitřními předpisy vysoké školy, zvláštní ustanovení týkající se zásad odměňování však ZVŠ neobsahuje. Vysoké školy jsou povinny zohlednit pravidla

předepsaná ZP, tedy rovněž § 110 odst. 1 („za stejnou práci stejná mzda“) a ust. § 16 odst. 1 ZP (zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci při odměňování za práci).

Jedinou výjimkou, kdy může být mzda s jednotlivým zaměstnancem stanovena nebo sjednána jinak, je postup podle § 4a odst. 3 ZP - kritériem je jednoznačný prospěch zaměstnance. Relevantním věcným důvodem pro rozdílné zacházení ovšem zůstává odlišný výkon práce, ve srovnání s jinými zaměstnanci.

Tomu odpovídá možnost sjednání smluvní mzdy, příp. stanovení osobní mzdy. Chaotické zacházení s pojmy *stanovit*, *určit* a *sjednat* v předloženém návrhu VMP naznačuje, že záměr zakotvit do novely smluvní mzdu nebyl dostatečně propracován (viz připomínky níže). VMP 2007 upravuje možnost poskytování osobní mzdy, které je jako jednostranný právní akt plně v pravomoci zaměstnavatele. Smluvní mzda je zřetelně výhodnější pro zaměstnance, jestliže budou do VMP 10/2017 doplněna jednoznačná a transparentní pravidla pro její sjednávání, odbory tuto změnu kvitují.

Oba dva výše zmíněné způsoby poskytování mzdy považuje KOR UP za zákonné. Naopak nesdílí přesvědčení předkladatelů návrhu novely VMP 10/2017, která implikuje čl. 15 odst. 1 a 2, že jeho přijetím dojde k „zesouladění praxe s požadavky kladenými pro pracovní právní oblast právními předpisy“.

3. Připomínky

- Čl. 1/3: procesy nastavenými ve VMP není dotčen proces finanční kontroly.
 - Čl. 2/5: „Dílčím úvazkem se rozumí samostatné úvazky sjednané s týmž zaměstnancem v rámci jedné pracovní smlouvy (např. 0,3), a to bez ohledu na to, zda jsou ve vzájemném vztahu stejným druhem práce.“ ...???
- V rámci jedné pracovní smlouvy lze výjimečně sjednávat více druhů práce za předpokladu, že ve všech dílčích úvazcích bude zaměstnanec vykonávat všechny sjednané druhy prací a že všechny tyto druhy prací budou zařazeny do stejné mzdové třídy.
- čl. 3/1: „... je standardně mzda určována mzdovým výměrem...“, „Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena...“, „Mzda a její jednotlivé složky sjednané, stanovené nebo určené ...“ Podle odst. 1 je mzda určována.
 - čl. 3/4: „splatnost mzdy“ ≠ „výplata mzdy“ (viz § 141 odst. 1 a odst. 3 ZP). Porušení deklarované splatnosti mzdy je spojeno s větším rizikem než nedodržení termínu výplaty mzdy.
 - čl. 3/4: V případě dohod může být odměna z dohody vyplacena i jednorázově po ukončení celé práce a po úhradě faktury objednatel. Proto doplnit: „...není-li sjednáno se zaměstnancem jinak.“
 - čl. 3/5: „Na pozici rektora, prorektora je vždy zakládán samostatný pracovní poměr.“
Proč se to uvádí ve VMP?
 - Čl. 4/1: „Mzdu zaměstnanci určuje písemným mzdovým výměrem zaměstnavatel ...“
I smluvní mzdu?!
 - Čl. 5/2c „jako pomocné kritérium pro zařazení zaměstnance do mzdové třídy slouží porovnání jeho nejvyššího dosaženého vzdělání s tabulkou v příloze č. 1 a se vzděláním uvedeným v Katalogu u jednotlivých typových pracovních pozic ...“ Mzda náleží za práci, nikoli za vzdělání, které je kvalifikačním předpokladem pro výkon určité činnosti. Do mzdových tříd zařazovat výhradně pouze na základě druhu práce (rámcových charakteristik mzdových tříd).
 - Čl. 5/6: „Ostatní zaměstnanci se zařadí v případě pochybností do nejvyšší mzdové třídy, která přichází v úvahu...“ Důvod? A jaké pochybnosti?
 - Čl. 5/8: „V případě projektu může být zaměstnanec zařazen do vyšší mzdové třídy, než umožňuje tento mzdový předpis a Katalog, bylo-li by zařazení dle mzdového předpisu v rozporu s pravidly poskytovatele projektu.“ – viz předchozí stanovisko KOR UP. Takový postup je v rozporu s OZPPP (spravedlivá odměna za práci, rovné podmínky, ani pravidla poskytovatele projektu nemají sílu zvrátit tyto zásady).

- Čl. 6/4: „... a to na praxi pro zaměstnance co nejpriznivější“ ...??? Překrývají-li se doby, započte se „pouze doba vzájemného překrývání“ jen jednou.
- Čl. 7/3: Přiznání osobního příplatku nad rámec limitu umožňuje i aktuálně účinný VMP, je to však v rozporu s výše uvedenými zásadami (právem na spravedlivou odměnu atd.).
- Čl. 7/7: „Osobní příplatek určený zaměstnanci ve mzdovém výměru se stává nárokovou složkou mzdy a je možné jej odejmout či snížit *jen z v tomto článku uvedených důvodů a musí se vždy zdůvodnit.*“ ... Četl to po sobě autor?
- Čl. 7/9c: „Konkrétnímu zaměstnanci lze osobní příplatek snížit či odejmout jako sankci v návaznosti na upozornění dle § 52 písm. g) zákoníku práce.“

Dle judikátů NS z posledních let lze snížit osobní příplatek pouze ve vztahu k výkonu práce. Tzn., i když zaměstnanec poruší pracovní kázeň, nemusí se to dotknout jeho pracovního výkonu, a proto nelze z tohoto důvodu snížit či odejmout osobní příplatek. Přestože judikáty se vztahují na osobní příplatky k platům, tj. dle § 131 ZP, je nutné vzít stanovisko NS v úvahu i v případě UP, neboť definice osobních příplatků je v obou případech (§ 131 a čl. 7 odst. 1) téměř shodná – vždy se týká výkonu práce.

Proto zrušit upozornění dle § 52 písm. g) ZP. Mimochodem ustanovení tohoto paragrafu odstavce nemá.

Pozn. Aktuálně účinný VMP upravuje okolnosti přiznání a odejmutí osobních příplatků, takže tvrzení v důvodové zprávě je zavádějící. („V předkládaném návrhu jsou upraveny důvody pro snížení či odnětí osobního příplatku, což je institut, který nám na UP rovněž dlouhodobě chyběl.“)

- Čl. 9/1, 2: odstranit „nařízený zaměstnavatelem“, doplnit v odst. 1: „za dobu práce v sobotu a v neděli“, v odst. 2: „za dobu práce přesčas, ve svátek ...“
 - zpravidla jde o výkon práce dle rozvrhu směn během řádné pracovní doby (1);
 - práci přesčas lze nařídit do 8 hod týdně a 150 hod ročně, nad uvedený rozsah se lze se zaměstnancem pouze dohodnout, nelze práci přesčas nařídit; práce ve svátek, v noci atd. je zpravidla v řádné pracovní době zaměstnance dle rozpisu směn (2).
- Čl. 11/11: upravit „osoba oprávněná rozhodnout o vyplacení další mzdy dle odst. 10 určí, kterým zaměstnancům..., přičemž musí postupovat spravedlivě a nediskriminačně“ (altern. „postupuje spravedlivě a nediskriminačně“).
- Čl. 12/4: „zaměstnavatel může v pracovní smlouvě stanovit další individuální podmínky pro poskytování, krácení smluvní mzdy ...“ Jde-li o smluvní mzdu, zaměstnavatel nemůže podmínky „stanovit“, protože se na nich se zaměstnancem musí dohodnout.

Jakou formou bude smluvní mzda sjednaná? Přímou v pracovní smlouvě?! Po úpravě formulace lze využít stávající formulář *mzdový výměr* („sjednávám s Vámi mzdu“ + uvést další podmínky) označený např. jako „mzdový výměr – smluvní mzda“, „dohoda o smluvní mzdě“ apod.; zařadit k přílohám VMP.
- Čl. 13/2: Má to logiku. Ovšem co s nevyužitými finančními prostředky při ukončení projektů? Na formulaci „nelze nad její rámec vyplácet odměny“ skutečně byla shoda?
- Čl. 14/1: „další sazby minimální mzdy“ byly zrušeny.
- Čl. 15/3: zrušit. Popsaný proces zajišťují personální oddělení běžně a zcela přirozeně. Obecně by však bylo žádoucí, aby vedoucí PMO jejich nadřízený včas upozornil vždy, když je VMP novelizován, na termín jeho účinnosti.
- Čl. 15/4: „na tam uvedené“ ...???