

Č.j.: 2351/JEM/12018 Počet listů: 4  
Počet listů: 3  
Vyřizeno dne: \_\_\_\_\_

## VNITŘNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS

### Ústavu experimentální medicíny AV ČR, v. v. i.

Ústav experimentální medicíny AV ČR, v. v. i. (dále jen „ÚEM AV ČR“ nebo „zaměstnavatel“), vydává ve smyslu § 20 zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích ve znění pozdějších změn a doplňků, tento vnitřní mzdový předpis (dále jen „Vnitřní mzdový předpis“).

#### Článek 1

##### Úvodní ustanovení

- (1) Tento Vnitřní mzdový předpis stanoví podmínky pro poskytování a výši mzdy zaměstnanců ÚEM AV ČR s výjimkou ředitele ÚEM AV ČR, kterému mzdu stanoví předseda Akademie věd ČR.
- (2) Vnitřní mzdový předpis vychází z těchto právních a vnitřních předpisů a dohod:
  - a) zákon č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích
  - b) zákon č. 262/2006 (zákoník práce)
  - c) 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
  - d) stanovy Akademie věd ČR,
  - e) Kolektivní smlouva ÚEM AV ČR,
  - f) Kariérní řád ÚEM AV ČR,
  - g) Pracovní řád ÚEM AV ČR,
  - h) Organizační řád ÚEM AV ČR.

#### Článek 2

##### Rozsah platnosti

- (1) Vnitřní mzdový předpis upravuje odměňování zaměstnanců, kteří jsou v pracovním poměru k ÚEM AV ČR a místo výkonu práce mají na území České republiky (dále jen „zaměstnanec“).
- (2) Na zaměstnance, konající práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti), se tento Vnitřní mzdový předpis použije přiměřeně s tím, že výše odměny těchto zaměstnanců a podmínky pro její poskytování jsou sjednávány vždy v příslušné dohodě, uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

#### Článek 3

##### Mzda

- (1) Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda. Mzda je peněžité plnění, poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

- (2) Za mzdu se nepovažují plnění, poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost.
- (3) Mzdu stanoví zaměstnavatel na základě tohoto Vnitřního mzdového předpisu ve mzdovém výměru.
- (4) Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.
- (5) Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, jestliže tyto údaje neobsahuje pracovní smlouva. Dojde-li ke změně skutečností, uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti, a to formou předání nového mzdového výměru.
- (6) Zaměstnancům ÚEM AV ČR je mzda vyplácena měsíčně.

#### **Článek 4**

##### **Minimální mzda**

- (1) Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci, konanou na základě pracovního poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Mzda nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda.
- (2) Nedosáhne-li mzda nebo odměna z dohody minimální mzdy, je ÚEM AV ČR povinen zaměstnanci poskytnout doplatek v souladu s § 111 odst. 3 zákoníku práce.

#### **Článek 5**

##### **Zaručená mzda**

- (1) Zaručená mzda je mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, tohoto vnitřního mzdového předpisu nebo mzdového výměru.
- (2) Úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování se řídí ustanovením § 112 odst. 2 zákoníku práce.

#### **Článek 6**

##### **Mzdové složky a odměna za pracovní pohotovost**

Zaměstnancům, odměňovaným v rámci tarifního systému ÚEM AV ČR, poskytuje zaměstnavatel tato peněžitá plnění:

- a) tarifní mzdu,
- b) osobní příplatek,
- c) příplatek za vedení,
- d) mzdu za práci přesčas,
- e) mzdu nebo náhradu mzdy za svátek,
- f) mzdu za noční práci,

- g) mzdu a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- h) mzdu za práci v sobotu a v neděli,
- i) odměnu za pracovní pohotovost,
- j) další odměny.

## Článek 7

### Tarifní mzda a tarifní třída

- (1) Tarifní mzda je základní část mzdy, jejíž výše je určena zařazením do tarifní třídy v rámci jejího tarifního rozpětí.
  - (2) Podle druhu činností se zaměstnanci rozdělují do dvou skupin:
    - a) vysokoškolsky vzdělaní pracovníci výzkumných útvarů ÚEM AV ČR, zařazení podle kariérního řádu Akademie věd ČR do některého z kvalifikačních stupňů (čl. 22 přílohy ke Stanovám Akademie věd ČR) – dále jen „výzkumní pracovníci“,
    - b) ostatní zaměstnanci.
  - (3) Výzkumní pracovníci jsou podle přiznaného kvalifikačního stupně zařazení do tarifních tříd V1 až V6 s tarifním rozpětím stanoveným v příloze č. 1 takto:
    - a) odborný pracovník výzkumu a vývoje do třídy V1,
    - b) doktorand do třídy V2,
    - c) post doktorand do třídy V3,
    - d) vědecký asistent do třídy V4,
    - e) vědecký pracovník do třídy V5,
    - f) vedoucí vědecký pracovník do třídy V6.
- Vyšší tarifní mzdy v rámci tarifního rozpětí příslušné třídy stanoví zaměstnavatel s přihlédnutím k výsledkům atestace, případně k dalším zvláštním okolnostem souvisejícím s kvalifikací zaměstnance.
- (4) Ostatní zaměstnanci jsou zařazení podle nejnáročnějšího druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a podle Katalogu prací, a to do tarifních tříd T1 až T6. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do příslušné tarifní třídy na základě sjednaného druhu práce, kvalifikačních předpokladů a započitatelné odborné a jiné praxe podle pravidel stanovených v příloze č. 2.
  - (5) Tarifní mzda vychází ze stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin týdně, krátí se při zkrácení týdenní pracovní doby a vždy v závislosti na počtu neodpracovaných hodin.

## Článek 8

### Osobní příplatek

- (1) Zaměstnanci, kterému je poskytována tarifní mzda, lze přiznat osobní příplatek.
- (2) Zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo kvalitně plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel na návrh přímého nadřízeného zaměstnance poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % horní hranice tarifního rozpětí v tarifní třídě, do které je zaměstnanec zařazen. Tento osobní příplatek se přiznává vždy na dobu určitou, nejdéle na dobu jednoho kalendářního roku. Před



skončením tohoto období musí dojít ke zhodnocení plnění kritérií, podle kterých byl osobní příplatek přiznán. Výši osobního příplatku může zaměstnavatel kdykoliv snížit nebo zvýšit, případně osobní příplatek zcela odejmout.

- (3) Zaměstnanci, který řeší projekty výzkumu a vývoje nebo se na jejich řešení podílí, je možné poskytnout na návrh zodpovědného řešitele osobní příplatek z prostředků na řešení těchto projektů. Výše a způsob vyplácení takového osobního příplatku musí být v souladu s pravidly stanovenými ve smlouvě uzavřené mezi poskytovatelem prostředků na řešení projektu a řešitelem projektu.
- (4) Osobní příplatky poskytované zaměstnanci z grantových prostředků v souladu s grantovými pravidly nejsou limitovány. Není stanovena horní hranice pro celkovou procentuální výši tohoto osobního příplatku.
- (5) Osobní příplatek je stanoven měsíční částkou, vycházející ze stanovené týdenní pracovní doby. Přiznává se pouze za odpracovanou dobu. Na přiznání osobního příplatku není právní nárok.

## Článek 9

### Příplatek za vedení

- (1) Příplatek za vedení přísluší vedoucímu zaměstnanci, kterému je poskytována tarifní mzda a který je v souladu s organizačním řádem pracoviště oprávněn stanovit a ukládat podřízeným pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomuto účelu závazné pokyny.
- (2) Výše příplatku za vedení je uvedena v příloze č. 3.
- (3) Přiznaný příplatek za vedení je stanoven ve mzdovém výměru.
- (4) Příplatek za vedení je stanoven celkovou měsíční částkou, která vychází ze stanovené týdenní pracovní doby. Přiznává se pouze za odpracovanou dobu.

## Článek 10

### Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

- (1) Práci přesčas je možné konat jen výjimečně a zaměstnavatel ji může zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů. Nařízená práce přesčas nesmí činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Nad tento rozsah může zaměstnavatel požadovat práci přesčas jen na základě dohody se zaměstnancem.
- (2) Práci přesčas je práce konaná na příkaz zaměstnavatele nad stanovenou týdenní pracovní dobu, vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu.

- (3) Se zaměstnanci může být sjednáno, že je mzda poskytována již s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok.

### **Článek 11**

#### **Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek**

- (1) Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci 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.
- (3) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

### **Článek 12**

#### **Mzda za noční práci**

Pokud zaměstnavatel nařídí pracovníkům z provozních důvodů noční práci, přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí náhradního volna namísto příplatku za noční práci.

### **Článek 13**

#### **Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek, který činí 10 % základní sazby minimální mzdy.

### **Článek 14**

#### **Mzda za práci v sobotu a v neděli**

Pokud zaměstnavatel nařídí zaměstnancům práci v sobotu a v neděli, přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

### **Článek 15**

#### **Odměna za pracovní pohotovost**

- (1) Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne.

- (2) Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného výdělku.
- (3) Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda. Odměna za pracovní pohotovost podle odst. 2 tohoto článku za tuto dobu nepřísluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.

## Článek 16

### Odměny

- (1) Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu
  - a) za úspěšné řešení projektu výzkumu a vývoje,
  - b) za splnění mimořádného nebo zvláště významného úkolu,
  - c) za vynikající výsledky soustavné práce,
  - d) za hospodářský přínos pro ÚEM AV ČR,
  - e) za odstraňování škod na majetku zaměstnavatele.
- (2) V případech podle odst. 1 písmeno b) nebo d) tohoto článku zaměstnavatel předem písemně stanoví hlediska pro poskytování odměn a způsob posuzování jejich plnění, stanoví období, za které je poskytována odměna, nebo termín ukončení úkolu.
- (3) Zaměstnavatel přiznává odměnu na návrh vedoucího řešitele projektu výzkumu a vývoje nebo na návrh příimého nadřízeného zaměstnance nebo z vlastního rozhodnutí. Na poskytnutí odměny není právní nárok.

## Článek 17

### Smluvní mzda

- (1) Ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele může zaměstnavatel se zaměstnancem, který splňuje zvláštní kvalifikační předpoklady nebo plní mimořádně náročné pracovní úkoly, uzavřít smlouvu o individuálních mzdových podmínkách.
- (2) Smlouva o individuálních mzdových podmínkách může být uzavřena jen na dobu určitou a se souhlasem Rady ÚEM AV ČR.
- (3) Zaměstnanec, kterému je poskytnuta smluvní mzda, je vyčleněn z tarifního systému.

## Článek 18

### Splatnost mzdy

- (1) Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku.
- (2) Výplatní termín je stanoven na 10. den každého kalendářního měsíce. Pokud tento den připadne na den pracovního volna, je den výplaty nejbližší předcházející pracovní den.



- (3) Mzda se vyplácí v korunách českých v hotovosti v sídle zaměstnavatele v pracovní době nebo na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem bezhotovostním převodem.
- (4) V případě bezhotovostního převodu mzdy je zaměstnavatel povinen po provedení případných srážek ze mzdy podle zákoníku práce nebo podle zvláštního právního předpisu, poukázat částku určenou zaměstnanci na svůj náklad a nebezpečí na jeden účet u banky nebo spořitelního či úvěrního družstva, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy.
- (5) Mzda a její složky stanovené, sjednané nebo určené za hodinu práce přísluší zaměstnanci i za zlomek hodiny, které odpracoval v období, za které se mzda poskytuje.
- (6) Zaměstnavatel vyplatí na žádost zaměstnance před nastoupením dovolené mzdu případně zálohu na mzdu, splatnou během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené.
- (7) Při skončení pracovního poměru vyplatí zaměstnavatel mzdu v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy, následujícím po dni skončení pracovního poměru.

## Článek 19

### Srážky ze mzdy

Srážky ze mzdy mohou být provedeny jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním zákonem a způsobem stanoveným zákoníkem práce. Srážky ze mzdy mohou být dále provedeny na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o srážkách ze mzdy ve smyslu § 146 b) zákoníku práce a k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace za podmínky, stanovených v § 146 c) zákoníku práce.

## Článek 20

### Přechodná a závěrečná ustanovení

- (1) Tento Vnitřní mzdový předpis je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance.
- (2) Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance se zněním tohoto Vnitřního mzdového předpisu nejméně 15 dnů před nabytím jeho účinnosti.
- (3) Vedoucí zaměstnanci jsou povinni seznámit každého přímého podřízeného zaměstnance s tímto Vnitřním mzdovým předpisem
- (4) Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům do Vnitřního mzdového předpisu nahlížet. Vnitřní mzdový předpis je umístěn na webových stránkách ústavu v sekci intranet, která je přístupná všem zaměstnancům ústavu.
- (5) Oblast odměňování zaměstnanců, výslovně neupravená v tomto Vnitřním mzdovém předpisu se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce.
- (6) Na mzdové nároky, vzniklé přede dnem účinnosti tohoto Vnitřního mzdového předpisu se vztahují dosavadní právní a vnitřní předpisy.

(7) Tento Vnitřní mzdový předpis byl schválen Radou ÚEM AV ČR dne 14. 6. 2018 a projednán a odsouhlasen Odborovým svazem pracovníků vědy a výzkumu, ZO – Ústav experimentální medicíny AV ČR.

(8) Tento Vnitřní mzdový předpis je vydáván na dobu určitou do 31. 12. 2018 s účinností od 1. 7. 2018

V Praze dne 29. 6. 2018

**Seznam příloh:**

- Příloha č. 1 - Katalog prací pro výzkumné pracovníky
- Příloha č. 2 - Katalog prací pro ostatní pracovníky
- Příloha č. 3 - Výše příplatku za vedení



## Katalog prací pro výzkumné pracovníky

	<i>platové rozmezí</i>	<i>typ</i>	<i>požadavky</i>
<b>Tarifní třída V1:</b>	20.000 - 30.000	<b>odborný pracovník výzkumu a vývoje</b>	Pracovník s vysokoškolským vzděláním bez vědeckého titulu, neabsolvující doktorské studium a nezařazený jako vědecký pracovník.
<b>Tarifní třída V2:</b>	18.000 - 25.000	<b>doktorand</b>	Pracovník, který se účastní doktorského studia.
<b>Tarifní třída V3:</b>	23.000 - 31.000	<b>postdoktorand</b>	Výzkumný pracovník po ukončení vědecké přípravy. V této kategorii může být zařazen po obhájení Ph.D. nejdéle po dobu pěti let.
<b>Tarifní třída V4:</b>	26.000 - 34.000	<b>vědecký asistent/ka</b>	Výzkumný pracovník, který po uplynutí doby pěti let od získání titulu Ph.D. nebo jeho ekvivalentu není zařazen do třídy V5 nebo V6. Měl by se podílet na řešení vědeckých projektů. Doporučená kritéria na publikační činnost: 5 publikací s IF > 2.0 nebo souhrnný IF >15.
<b>Tarifní třída V5:</b>	29.000 - 39.000	<b>vědecký pracovník</b>	Zkušený vědecký pracovník, pravidelně publikuje hodnotné práce v mezinárodních impaktovaných časopisech, samostatně řeší závažné a složité výzkumné úkoly, je pravidelně řešitelem nebo spoluřešitelem grantů či členem výzkumných týmů řešících programové nebo mezinárodní projekty. Obvykle vede jednoho či více doktorandů a diplomantů. Obvykle je členem odborných společností, vědeckých a redakčních rad. Obecně se předpokládá, že pracovník v tomto kvalifikačním stupni publikuje za pět let 10 publikací s IF > 2.0 nebo se souhrnným IF >25.

**Tarifní třída V6:** 35.000 - 50.000

**vedoucí vědecký pracovník**

Vedoucí pracovník, který je vůdčí vědeckou osobností a významně se podílí na rozvoji daného oboru v mezinárodním měřítku. Pravidelně publikuje hodnotné práce v domácích a zahraničních recenzovaných časopisech a tyto práce jsou významné pro rozvoj příslušného vědního oboru a mají značný mezinárodní ohlas. Řeší závažné a složité výzkumné úkoly, které mají široký dopad pro daný obor. Je pravidelně řešitelem nebo spoluřešitelem výzkumných týmů řešících grantové, programové nebo mezinárodní projekty, které tvůrčím způsobem koordinuje. Vede doktorandy a diplomanty, účastní se pedagogické činnosti. Pravidelně se aktivně účastní mezinárodních konferencí. Obvykle je členem odborných společností, vědeckých a redakčních rad. Obecně se předpokládá, že pracovník v tomto kvalifikačním stupni zveřejní minimálně 12 publikací za 5 let s IF > 2.0 nebo se souhrnným IF >35. Jeho H index by měl být větší než 16.

## Katalog prací pro ostatní pracovníky

	<i>platové rozmezí</i>	<i>typ pozice</i>	<i>požadované vzdělání</i>
<b>Tarifní třída T1:</b>	12.200 -18.000	uklízeč/ka myč/ka laboratorního skla ošetřovatel/ka laboratorních zvířat	základní, SO
<b>Tarifní třída T2:</b>	14.000 - 21.000	laboratorní dělník/ice řidička/ka údržbář/ka ošetřovatel/ka laboratorních zvířat	základní, SO
<b>Tarifní třída T3:</b>	17.000 - 24.000	laborant/ka asistent/ka technicko-hospodářský/á pracovník/ice	SŠ s maturitou
<b>Tarifní třída T4:</b>	20.000 - 27.000	laborant/ka asistent/ka technicko-hospodářský/á pracovník/ice pokladník/k účetní personální pracovník/ice manažer/ka projektu	SŠ s maturitou
<b>Tarifní třída T5:</b>	23.000 - 35.000	hlavní účetní vedoucí mzdová účetní vedoucí manažer/ka projektu	VŠ, VOŠ nebo dlouhodobá odborná praxe
<b>Tarifní třída T6:</b>	30.000 -50.000	vedoucí technicko-hospodářské správy tajemník/ice ústavu	VŠ, VOŠ nebo dlouhodobá odborná praxe

Při zařazování pracovníků do tarifních tříd T1-T6 lze ve výjimečných případech prominout požadované vzdělání a eventuální odbornou praxi na základě odpovídající odborné způsobilosti.