



Aktualizace č. 5 (úplné znění)
Účinnost od 1. ledna 2015

Vnitřní mzdový předpis

Ústavu organické chemie a biochemie AV ČR, v.v.i. (dále jen „VVI“) se sídlem v Praze 6, Flemingovo nám. 542/2, PSČ 166 10, vydává ve smyslu § 20 zákona č. 41/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, tento vnitřní mzdový předpis:

Článek 1 **Úvodní ustanovení**

- (1) Tento vnitřní mzdový předpis stanoví podmínky pro poskytování a výši mzdy zaměstnanců VVI s výjimkou ředitele.
- (2) Vnitřní mzdový předpis vychází z těchto právních a vnitřních předpisů:
 - a) zákon č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích,
 - b) zákon č. 262/2006 Sb. (zákoník práce),
 - c) stanovy Akademie věd ČR,
 - d) kolektivní smlouva VVI,
 - e) Kariérní řád Akademie věd ČR, přijatý na XXIX. zasedání Akademického sněmu

Článek 2 **Rozsah platnosti**

- (1) Vnitřní mzdový předpis upravuje odměňování zaměstnanců, kteří jsou v pracovním vztahu k VVI a místo výkonu práce mají na území České republiky (dále jen zaměstnanec).
- (2) Mzdu ředitele VVI stanoví předseda Akademie věd ČR.

Článek 3 **Rozhodování o mzdových záležitostech**

- (1) Vnitřní mzdový předpis stanoví:
 - a) kvalifikační předpoklady, charakteristiky tarifních tříd a katalog prací,
 - b) způsob zařazování zaměstnanců do tarifních tříd,
 - c) přiznávání tarifní mzdy,
 - d) přiznávání jednotlivých druhů peněžitého plnění vedle tarifní mzdy a stanovení jejich výše,
 - e) uplatňování vnitřních předpisů VVI ve mzdové oblasti.
- (2) Mzdu zaměstnancům schvaluje ředitel na návrh jejich přímého nadřízeného .

Článek 4

Mzda a odměny z dohod

- (1) Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda. Mzda je peněžité plnění poskytované VVI 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 ředitel VVI 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) Ředitel VVI je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je ředitel VVI povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.
- (6) U všech zaměstnanců VVI je uplatněna měsíční mzda. Měsíční mzda se v důsledku svátku nekrátí.
- (7) Odměňování dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je upraveno v §§ 109 – 111 a § 138 zákoníku práce. Odměnu sjednává se zaměstnancem ředitel v dohodě o provedení práce či v dohodě o pracovní činnosti v souladu se zákoníkem práce.

Článek 5

Minimální mzda

V ÚOCHB AV ČR, v.v.i., se podmínky minimální mzdy řídí ustanovením § 111 zákoníku práce.

Článek 6

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 ustanoveními § 112 odst. 2 zákoníku práce.

Článek 7

Mzdové složky a odměna za pracovní pohotovost

Zaměstnancům odměňovaným v rámci tarifního systému VVI poskytuje tato peněžítá 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) příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- h) příplatek za práci v laboratořích
- i) příplatek za práci s radioisotopy
- j) příplatek za práci v ostatních provozech
- k) mzdu za práci v sobotu a v neděli,
- l) odměnu za pracovní pohotovost,
- m) odměny.

Mzdou v odstavcích d) až f) a odstavci j) se rozumí mzda za nařízenou práci.

Článek 8

Tarifní mzda a tarifní třída

- (1) Tarifní mzda je základní část mzdy, jejíž výše je určena zařazením do tarifní třídy.
- (2) Podle druhu činnosti se zaměstnanci rozdělují do dvou skupin:
 - a) vysokoškolsky vzdělaní pracovníci vědy, výzkumu a vývoje, a to:
 - ve výzkumných útvarech VVI, zařazení podle kariérního řádu Akademie věd ČR do některého z kvalifikačních stupňů (čl. 22 přílohy ke Stanovám Akademie věd ČR),
 - v Kanceláři ředitele (emeritní vědeckí pracovníci ÚOCHB a zaměstnanci na pozici Adjunct professor)
 - b) ostatní zaměstnanci.
- (3) Vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci výzkumných útvarů jsou podle přiznaného kvalifikačního stupně zařazeni do tarifních tříd V1 až V6 s tarifní mzdou stanovenou v příloze 1 takto:
 - a) odborný pracovník výzkumu a vývoje do třídy V1,
 - b) doktorand do třídy V2,
 - c) postdoktorand do třídy V3,
 - d) vědecký asistent do třídy V4,
 - e) vědecký pracovník do třídy V5,
 - f) vedoucí vědecký pracovník do třídy V6.

Výzkumným útvarem se rozumějí vědecké týmy, vědecko-servisní týmy a týmy cíleného výzkumu.

Výši osobního příplatku v rámci procentního rozpětí příslušné třídy stanoví ředitel VVI s přihlédnutím k výsledkům atestace.
- (4) Vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci vědy, výzkumu a vývoje v Kanceláři ředitele jsou zařazeni do tarifních tříd V7 až V8 s tarifní mzdou stanovenou v příloze 1 takto:
 - a) emeritní vědecký pracovník ÚOCHB do třídy V7,
 - b) Adjunct professor do třídy V8.
- (5) Ostatní zaměstnanci jsou zařazeni podle nejnáročnějšího druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a podle katalogu prací uvedeného v příloze 2 do tarifních tříd O1 až O12. Katalog prací může být průběžně aktualizován v souvislosti s potřebami pracoviště. Zaměstnanci musí splňovat kvalifikační předpoklady dle přílohy 2. Požadavek na vzdělání v třídách O5 až O7 lze nahradit praxí v oboru v délce nejméně 5 let, požadavek na vzdělání ve třídách O8 až O12 lze nahradit středoškolským vzděláním s maturitou a praxí nejméně 7 let, popř. bakalářským vzděláním a praxí nejméně 3 roky. V případě nesplnění uvedených kvalifikačního požadavků bude zaměstnanec zařazen o jednu tarifní třídu níže,

než stanoví katalog prací v příloze č. 2. Ředitel VVI stanoví výši osobního příplatku na základě pracovní výkonnosti.

- (6) Tarifní mzda ve třídách O1 až O12 se zvyšuje za každých 5 ukončených let práce ve VVI o 300 Kč.
- (7) Tarifní mzda vychází ze stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin týdně, krátí se v případě kratší pracovní doby a vždy v závislosti na počtu neodpracovaných hodin.

Článek 9

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 ředitel VVI poskytovat osobní příplatek až do výše horní procentní hranice stanovené v přílohách 2 a 3. Výši osobního příplatku přiznává ředitel na základě hodnocení kvality práce přímým nadřízeným, popř. atestační komisí u pracovníků zařazených v tarifních třídách V3 až V6 na základě pravidelného hodnocení jejich publikační aktivity.
- (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 podle odst. 2 a 3 se sčítají.
- (5) Osobní příplatek lze zvyšovat i snižovat v závislosti na výsledcích práce a plnění pracovních úkolů.
- (6) Přiznaný osobní příplatek je stanoven ve mzdovém výměru.
- (7) Osobní příplatek je stanoven měsíční částkou vycházející ze stanovené týdenní pracovní doby. Přiznává se pouze za odpracovanou dobu.
- (8) Na přiznání osobního příplatku není právní nárok.

Článek 10

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 3.
- (3) Příplatek za vedení nepřísluší zaměstnanci, s nímž byla sjednána smluvní mzda.
- (4) Přiznaný příplatek za vedení je stanoven ve mzdovém výměru.
- (5) Příplatek za vedení je stanoven celkovou měsíční částkou, která vychází ze stanovené týdenní pracovní doby. Přiznává se pouze za odpracovanou dobu.

Článek 11

Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

- (1) Práci přesčas je možné konat jen výjimečně a ředitel VVI 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 stanovený zákoníkem práce může ředitel VVI požadovat práci přesčas jen na základě dohody se zaměstnancem.
- (2) Prací přesčas je práce konaná na příkaz ředitele VVI 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) Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen „dosažená mzda“), a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se ředitel VVI se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.
- (4) Neposkytne-li ředitel VVI zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle odstavce 3.

Článek 12

Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek

Tento článek se plně řídí ustanovením § 115 zákoníku práce.,

Článek 13

Mzda za noční práci

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

Článek 14

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Příplatek ke mzdě náleží podle § 7 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. a § 117 zákoníku práce ve výši 10% minimální mzdy zaměstnancům, kteří jsou:

- a) radiačními pracovníky kategorie A, vykonávajícími radiační činnosti v kontrolovaném pásmu ve smyslu § 6 odst. 2 písm. j) nařízení vlády č. 567/2006 Sb.,
- b) pracovníky kategorie tří, kteří vykonávají práci na pracovišti virologie (rozhodnutí Hygienické stanice hl. m. Prahy o kategorizaci prací ze dne 5.6.2012, čj. HSHMP 20832/2012).

V podmínkách ÚOCHB se jedná o ty zaměstnance Laboratoře radioizotopů a Virologie, které na základě jejich činnosti stanoví vedoucí skupin.

Článek 15

Příplatek za práci v laboratořích

Zaměstnancům, jejichž převažující činností je experimentální práce v chemické nebo biochemické laboratoři přísluší příplatek, který činí 300 Kč měsíčně. Zaměstnancům

s převažující činností ve fyzikálně-chemické, analytické nebo biologické laboratoři, kde se pracuje s chemikáliemi, náleží příplatek, který činí 200 Kč měsíčně. Příplatek se krátí podle odpracovaných dní.

Článek 16 **Příplatek za práci s radioizotopy**

Zaměstnancům, jejichž součástí pracovních úkolů je práce s radioizotopy přísluší příplatek, který činí 400 Kč měsíčně. Přiznání příplatku za práci s radioizotopy v sobě zahrnuje příplatek za práci v chemické laboratoři. Příplatek se krátí podle odpracovaných dní.

Článek 17 **Příplatek za práci v ostatních provozech**

- (1) Příplatek ve výši 400 Kč měsíčně náleží zaměstnancům odpadového hospodářství.
- (2) Příplatek ve výši 300 Kč měsíčně náleží zaměstnancům chemického skladu, zaměstnancům obsluhy předčištění odpadních chemických vod a zaměstnancům, kteří provádějí údržbářské práce v prostorách pracoviště „Virologie“.
- (3) Příplatek ve výši 200 Kč měsíčně náleží praktickému lékaři, zdravotní sestře, zubnímu lékaři a myčce laboratorního skla.

Článek 18 **Mzda za práci v sobotu a v neděli**

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

Článek 19 **Odměna za pracovní pohotovost**

- (1) Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne.
- (2) Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele.
- (3) Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného výdělku.
- (4) Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda. Odměna za pracovní pohotovost podle odst. 2 za tuto dobu nepřísluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.

Článek 20 **Odměny**

- (1) Ředitel VVI může zaměstnanci poskytnout odměnu
 - a) za úspěšné řešení projektu výzkumu a vývoje,
 - b) za splnění mimořádného nebo zvlášť významného úkolu,
 - c) za vynikající výsledky soustavné práce,
 - d) za hospodářský přínos pro VVI,
 - e) za odstraňování škod na majetku zaměstnavatele při mimořádných událostech,
 - f) za významnou propagaci ústavu,

- g) za ocenění pracovních zásluh při dovršení 50 let věku, nebo po přiznání starobního důchodu, nebo při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně (§224 odst. 2 písm. a) ZP) za podmínek stanovených Kolektivní smlouvou.
- (2) V případech podle odst. 1 písm. b), popř. d) ředitel VVI předem písemně stanoví hlediska pro poskytování odměn a způsob posuzování jejich plnění, stanoví období, za které je poskytována odměna, nebo termín ukončení úkolu.
- (3) Ředitel VVI přiznává odměnu na návrh vedoucího řešitele projektu výzkumu a vývoje nebo na návrh přímého nadřízeného nebo z vlastního rozhodnutí.

Článek 21

Smluvní mzda

- (1) Ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele může ředitel VVI se zaměstnancem, který splňuje zvláštní kvalifikační předpoklady nebo plní mimořádně náročné pracovní úkoly, uzavřít smlouvu o individuálních mzdových podmínkách.
- (2) Zaměstnanec, kterému je poskytnuta smluvní mzda, je vyčleněn z tarifního systému, může však pobírat příplatky za řešení projektů výzkumu a vývoje se souhlasem poskytovatele a zodpovědného řešitele a odměny dle čl. 20.
- (3) Smluvní mzdu uzavírá ředitel vždy se zástupci ředitele, s vedoucími skupin čestné profesury, seniorských a juniorských vědeckých skupin, se zaměstnanci na pozici „Honorary Chair“, s vedoucími vědecko-servisních skupin, s vedoucím technicko-hospodářské správy, **s vedoucím ITS** a s vedoucím právní kanceláře. Odchodem z těchto funkcí končí platnost smluvní mzdy.
- (4) Smluvní mzda může být sjednána i pro část pracovní kapacity zaměstnance. Zbývající část pracovní kapacity plně podléhá tarifnímu způsobu odměňování podle tohoto mzdového předpisu. Rozsah pracovní kapacity zaměstnance, pro který se sjednává smluvní mzda, bude stanoven ve mzdovém výměru.

Článek 22

Splatnost mzdy a odměn z dohod

- (1) Mzda a odměny z dohod jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo na některou její složku.
- (2) Výplatní termín je stanoven na 7. den každého kalendářního měsíce. Pokud tento den připadne na den pracovního volna, je den výplaty nejbližší předcházející pracovní den.
- (3) Mzda a odměny z dohod se vyplácejí bezhotovostním převodem na účet zaměstnance.
- (4) Mzda a její jednotlivé složky stanovené pro nařízenou práci přesčas přísluší zaměstnanci i za každou ukončenou čtvrt hodinu, kterou odpracoval v období, za které se mzda poskytuje.
- (5) Při skončení pracovního poměru vyplatí VVI mzdu v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dni skončení pracovního poměru.

Článek 23

Srážky ze mzdy

Srážky ze mzdy mohou být provedeny jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním zákonem a způsobem stanoveným zákoníkem práce.

Článek 24

Závěrečná ustanovení

- (1) Tento vnitřní mzdový předpis je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance.
- (2) Ředitel VVI je povinen seznámit zaměstnance se změnami způsobu odměňování a se změnami vnitřního předpisu a jeho příloh nejméně 15 dnů před jejich účinností.
- (3) Vedoucí zaměstnanci jsou povinni seznámit každého přímého podřízeného zaměstnance s tímto mzdovým předpisem.
- (4) Ředitel VVI je povinen umožnit zaměstnancům do mzdového předpisu nahlížet.
- (5) Problematika týkající se odměňování zaměstnanců neupravená v tomto předpisu se řídí ustanoveními zákoníku práce.
- (6) Tento mzdový předpis nahrazuje dočasně platný mzdový předpis vydaný 19. prosince 2006. Tento mzdový předpis nabývá účinnosti dnem 2. března 2007.
- (7) **Tato aktualizace č. 5 nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2015. Změny, kterých se tato aktualizace týká, jsou vyznačeny tučným písmem.**

V Praze dne 9.12.2014

RNDr. PhDr. Zdeněk Hostomský, CSc.
ředitel

Schváleno Radou pracoviště
dne 26.11.2014

Přílohy:

Příloha č. 1	Tarifní třídy vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců vědy, výzkumu a vývoje
Příloha č. 2	Katalog prací
Příloha č. 3	Příplatky za vedení

Příloha č. 1

Tarifní třídy vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců vědy, výzkumu a vývoje

třída	kvalifikační stupeň	tarifní mzda	rozpětí osobního příplatku
V1	odborný pracovník výzkumu a vývoje	16 000	+180%
V2	doktorand	16 000	+180%
V3	postdoktorand	18 000	+180%
V4	vědecký asistent	18 000	+180%
V5	vědecký pracovník	20 000	+230%
V6	vedoucí vědecký pracovník	21 500	+280%
V7	emeritní vědecký pracovník ÚOCHB	21 500	+180%
V8	Adjunct professor	21 500	+180%

Příloha č. 2
Katalog prací

třída	tarifní mzda	rozpětí osobního příplatku	druh práce	vzdělání
O1	8 490	+80%	telefonista spisový manipulant myčka laborator. skla nádvořní dělník	Z
O2	9 220	+80%	domovník manipulační dělník	S
O3	10 000	+80%	pracovník podatelny pomocný chovatel labor.zvířat	S
O4	10 850	+130%	skladník lakýrník řidič zahradník	vyuč.
O5	11 780	+130%	admin.prac.knihovny archivář administrativní prac. chovatel labor.zvířat	matur.
O6	12 770	+130%	sekretář/ka účetní ref. majetkové správy zásobovač skladník chemického skladu pokladní kreslič/ka knihař provoz.elektrikář zámečník instalatér sestra	matur.
O7	13 850	+130%	finanční ref. ref.zásobování asistent operátor inf.a komun.technol. bezpečnostní ref. technický prac.správy budov laborant nástrojař elektromechanik sklář instalatér- topenář strojný zámečník	matur.
O8	15 030	+130%	provozní účetní dopravní referent mistr projektant-konstruktor	VO

			technický prac. vývoj.dílen chemický technik knihovnice	
O9	16 310	+180%	personalista mzdová účetní bilanční účetní překladatel-tlumočník technický redaktor revizní technik stavební technik správce sítí specialista pro IT odborný asistent ředitele technicko-ekonomický prac. odborný referent technicko- správního útvaru grantový specialista	bakal.
O10	17 700	+180%	správce inf.a komun.technol. správce operačních systémů správce silnoproudých rozvodů tajemník ředitele programátor personalista senior	VŠ
O11	19 200	+230%	vývojový pracovník chemik servisní laboratoře vedoucí technického úseku lékař PR specialista	VŠ
O12	20 500	+230%	prac.technicko-ekon.rozvoje vedoucí technický redaktor vedoucí knihovník vedoucí servisního pracoviště ved.správce inf.a komun.tech. ved. správce informač. systémů projektant IT vývoj.prac.syst.výpoč.techniky ved.odbor.prac.grant.kanceláře odbor.prac.pro licence,patenty a vynálezy právník odbor.prac.pro řízení výstavby vedoucí personalista Informační konzultant-specialista pro informační a řešeršní činnost vedoucí PR kanceláře	VŠ

Z = základní vzdělání
 S = střední vzdělání bez maturity
 vyuč. = vyučen bez maturity
 matur. = vzdělání s maturitou, včetně učebního oboru s maturitou
 VO = vyšší odborné vzdělání, diplomovaný specialista
 bakal. = bakalářské vysokoškolské vzdělání
 VŠ = magisterské vysokoškolské vzdělání

Příloha č. 3

Příplatky za vedení

Za vedení organizačních týmů, týmů cíleného výzkumu a servisních týmů se poskytuje příplatek ve výši podle počtu řízených zaměstnanců:

4 - 7 zaměstnanců	1 000 Kč měsíčně
8 - 11 zaměstnanců	1 500 Kč měsíčně
12 – 14 zaměstnanců	1 800 Kč měsíčně
15 a více zaměstnanců	2 500 Kč měsíčně