

Směrnice S2017-04

20. října 2017

Vnitřní mzdový předpis

Aktualizace č. 6 (úplné znění)

Účinnost od 1. ledna 2018

Ústav 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 pracovněprávním 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 se podmínky minimální mzdy řídí ustanovením § 111 zákoníku práce.
Nedosáhne-li měsíční tarifní mzda výše minimální mzdy, bude vždy dorovnána formou osobního příplatku.

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 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) 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 útvarům 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 kvalifikačních 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 vychází ze stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin týdně **a u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem 38,75 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) Práci 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 tři, 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.

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) **Tato aktualizace č. 6 nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2018. Změny, kterých se tato aktualizace týká, jsou vyznačeny tučným písmem.**



Zdeněk Hostomský
ředitel ústavu

Schváleno Radou pracoviště

dne 18.10.2017

Přílohy:

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