



Směrnice S2022-04

14. března 2022

Vnitřní mzdový předpis

Ústav organické chemie a biochemie AV ČR, v. v. i. (dále jen „**ÚOCHB**“ nebo „**zaměstnavatel**“), IČO 613 88 963 se sídlem v Praze 6, Flemingovo nám. 542/2, PSČ 166 10, vydává ve smyslu ustanovení § 20 odst. 1 písm. d) zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, v platném znění (dále jen „**zákon**“) a ve smyslu ustanovení § 305 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění (dále jen „**zákoník práce**“), na základě návrhu ředitele ÚOCHB ve smyslu ustanovení § 17 odst. 1 písm. g) zákona schváleného radou instituce ÚOCHB podle ustanovení § 18 odst. 2 písm. d) zákona tento vnitřní mzdový předpis:

Článek 1

Úvodní ustanovení

- (1) Tento vnitřní mzdový předpis stanoví podmínky pro poskytování a výši odměny zaměstnanců ÚOCHB za práci vykonávanou pro ÚOCHB v rámci základního pracovněprávního vztahu mezi ÚOCHB a jeho zaměstnanci v rozsahu platnosti uvedeném v článku 2 tohoto vnitřního mzdového předpisu.
- (2) Vnitřní mzdový předpis vychází zejména z následujících předpisů:
 - a) zákon č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, v platném znění,
 - b) zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění,
 - c) stanovy Akademie věd ČR, včetně přílohy ke Stanovám, v platném znění,
 - d) Kariérní řád Akademie věd ČR ze dne 17. 12. 2008, v platném znění,
 - e) směrnice Zařazování pracovníků do kvalifikačních stupňů a atestace vědeckých pracovníků,
 - f) Pracovní řád.

Článek 2

Rozsah platnosti

- (1) Vnitřní mzdový předpis upravuje odměňování zaměstnanců za závislou práci pro ÚOCHB, kteří jsou v základním pracovněprávním vztahu k ÚOCHB (dále jen „**zaměstnanec**“).
- (2) Vnitřní mzdový předpis je podle ustanovení § 113 odst. 1 zákoníku práce vnitřním předpisem, kterým je zaměstnancům v pracovním poměru s ÚOCHB stanovena mzda včetně všech jejích složek za podmínek uvedených v tomto vnitřním mzdovém předpise, ledaže zaměstnanci přísluší za řádně vykonanou práci pro ÚOCHB sjednaná mzda s výjimkami uvedenými v článku 18 odst. (2) tohoto vnitřního mzdového předpisu.

- (3) Dále tento vnitřní mzdový předpis upravuje základní podmínky sjednávání odměny z dohody u zaměstnanců ÚOCHB vykonávajících závislou práci pro ÚOCHB v právním vztahu založeném dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr (ustanovení § 138 zákoníku práce).
- (4) Tento vnitřní mzdový předpis dále rámcově upravuje podmínky sjednávání smluvní mzdy se zaměstnanci ÚOCHB vyňatými z tarifního systému (článek 18 tohoto vnitřního mzdového předpisu).
- (5) Mzdu ředitele ÚOCHB (ustanovení § 17 odst. 1 zákona) stanoví předseda Akademie věd ČR. Vnitřní mzdový předpis se na odměňování ředitele ÚOCHB nepoužije.

Článek 3

Rozsah mzdových záležitostí a rozhodování o nich

- (1) Vnitřní mzdový předpis stanoví:
 - a) kvalifikační předpoklady, charakteristiky tarifních tříd a katalog prací,
 - b) způsob zařazování zaměstnanců do tarifních tříd,
 - c) podmínky přiznávání tarifní mzdy,
 - d) podmínky přiznávání jednotlivých druhů peněžitého plnění (zejména jednotlivých složek mzdy) vedle tarifní mzdy a stanovení jejich výše,
 - e) uplatňování vnitřních předpisů ÚOCHB ve mzdové oblasti.

Článek 4

Mzda a odměna z dohody

- (1) Za vykonanou práci v pracovním poměru přísluší zaměstnanci mzda. Mzda je peněžité plnění poskytované ÚOCHB 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 základním pracovněprávním vztahem, zejména náhrada mzdy, odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr, odstupné, náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce (zejména cestovní náhrady) a odměna za pracovní pohotovost.
- (3) Mzdu (respektive všechny její složky podle pravidel uvedených v tomto vnitřním mzdovém předpisu) určí ředitel ÚOCHB na základě tohoto vnitřního mzdového předpisu zaměstnanci v písemném mzdovém výměru.
- (4) Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet (ustanovení § 113 odst. 3 zákoníku práce).
- (5) Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru (zejména v důsledku změny vnitřního mzdového předpisu), je ředitel ÚOCHB povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit vydáním nového písemného mzdového výměru, a to nejpozději 15 kalendářních dnů před účinností takových změn (viz ustanovení článku 22 odst. (2) tohoto vnitřního mzdového předpisu).

- (6) U všech zaměstnanců ÚOCHB vykonávajících práci v pracovním poměru je za vykonanou práci uplatněna měsíční mzda. Měsíční mzda se v důsledku svátku nekrátí (ustanovení § 348 odst. 1 písm. d) zákoníku práce). Svátkem se rozumí státní a ostatní svátky dle příslušných právních předpisů.
- (7) Odměňování zaměstnanců vykonávajících práci v právním vztahu založeném dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr je upraveno v ustanoveních § 109–111 a § 138 zákoníku práce. Odměnu z dohody sjednává s takovým zaměstnancem zaměstnavatel v dohodě o provedení práce či v dohodě o pracovní činnosti v souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce.

Článek 5

Minimální mzda

- (1) U zaměstnavatele se nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu (minimální mzda) řídí ustanovením § 111 zákoníku práce a nařízením 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, v platném znění (dále jen „nařízení vlády“), případně právními předpisy, které uvedené předpisy v budoucnu nahradí.
- (2) Nedosáhne-li mzda nebo odměna z dohody zaměstnance ÚOCHB za práci v pracovněprávním vztahu výše minimální mzdy stanovené nařízením vlády, poskytne takovému zaměstnanci ÚOCHB doplatek ke mzdě nebo k odměně z dohody za podmínek uvedených v ustanovení § 111 odst. 3 zákoníku práce.
- (3) Podle ustanovení § 111 odst. 3 písm. a) zákoníku práce zaměstnavatel tímto vnitřním mzdovým předpisem stanoví, že u zaměstnanců pracujících v pracovním poměru se pro účely doplatku ke mzdě podle předchozího odstavce použije aktuální úroveň měsíční minimální mzdy stanovené nařízením vlády.
- (4) V případě doplatku k odměně z dohody se v souladu s ustanovením § 111 odst. 3 písm. c) zákoníku práce použije aktuální úroveň hodinové minimální mzdy stanovená nařízením vlády.

Článek 6

Zaručená mzda

- (1) Zaručená mzda je mzda, na kterou zaměstnanci pracujícímu v ÚOCHB v pracovním poměru vzniklo právo podle zákoníku práce, tohoto vnitřního mzdového předpisu nebo mzdového výměru (dále jen „zaručená mzda“).
- (2) U zaměstnavatele se nejvyšší úroveň zaručené mzdy řídí ustanovením § 112 zákoníku práce a nařízením vlády.
- (3) Nedosáhne-li mzda zaměstnance bez mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli příslušné nejvyšší úrovně zaručené mzdy, poskytne takovému zaměstnanci ÚOCHB doplatek ke mzdě za podmínek uvedených v ustanovení § 112 odst. 3 písm. a) zákoníku práce.
- (4) Podle ustanovení § 112 odst. 3 písm. a) zákoníku práce zaměstnavatel tímto vnitřním mzdovým předpisem stanoví, že u zaměstnanců pracujících v pracovním poměru se pro účely doplatku ke

mzdě podle předchozího odstavce použije příslušná aktuální nejnižší úroveň měsíční zaručené mzdy stanovená nařízením vlády.

Článek 7

Mzdové složky a odměna za pracovní pohotovost

- (1) Zaměstnancům odměňovaným v rámci tarifního systému (tj. zaměstnancům pracujícím v pracovním poměru, s nimiž nebyla výše jejich mzdy sjednána – s výjimkou uvedenou v článku 18 odst. (2) tohoto vnitřního mzdového předpisu, nebo kteří jsou vyňati z působnosti tohoto vnitřního mzdového předpisu) ÚOCHB poskytuje za řádně vykonanou práci v rámci pracovního poměru následující složky mzdy a další peněžitá plnění související s pracovním poměrem:
 - a) tarifní mzdu (článek 8 tohoto vnitřního mzdového předpisu),
 - b) osobní příplatek (článek 9 tohoto vnitřního mzdového předpisu),
 - c) příplatek za vedení (článek 10 tohoto vnitřního mzdového předpisu),
 - d) mzdu za práci přesčas (článek 11 tohoto vnitřního mzdového předpisu),
 - e) mzdu nebo náhradu mzdy za svátek (článek 12 tohoto vnitřního mzdového předpisu),
 - f) mzdu za noční práci (článek 13 tohoto vnitřního mzdového předpisu),
 - g) mzdu a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (článek 14 tohoto vnitřního mzdového předpisu),
 - h) mzdu za práci v sobotu a v neděli (článek 15 tohoto vnitřního mzdového předpisu),
 - i) odměnu za pracovní pohotovost (článek 16 tohoto vnitřního mzdového předpisu),
 - j) odměny (článek 17 tohoto vnitřního mzdového předpisu).
- (2) Mzdou v písm. d) až f) a písm. h) předchozího odstavce se rozumí mzda za nařízenou práci, na kterou zaměstnanci vzniklo za tuto dobu právo (dosažená mzda) včetně příplatku za takto nařízenou práci ve smyslu příslušných ustanovení tohoto vnitřního mzdového předpisu a zákoníku práce.
- (3) Pro vyloučení pochybností se tímto vnitřním mzdovým předpisem rovněž stanovuje, že odkazuje-li tento vnitřní mzdový předpis na články 8 až 17 upravující podmínky poskytování jednotlivých složek mzdy, rozumí se tím výhradně jednotlivé složky mzdy zaměstnanců zařazených do tarifního systému (tj. zaměstnanců, jimž byla jejich mzda stanovena tímto vnitřním mzdovým předpisem). Na zaměstnance nespádající do tarifního systému lze ustanovení článků 8 až 17 tohoto vnitřního mzdového předpisu použít jen tehdy, pokud tak tento vnitřní mzdový předpis výslovně stanoví.
- (4) V případě, že zaměstnanec neodpracuje celou rozvrženou pracovní dobu za příslušný kalendářní měsíc, jeho tarifní mzda, včetně všech jejích složek, se zaměstnanci poměrně krátí v poměru odpovídajícímu skutečně odpracované době vůči době, kterou měl zaměstnanec v souladu s jeho písemným rozvrhem směn odpracovat.
- (5) V případě sjednání kratší pracovní doby pod rozsah stanovené týdenní pracovní doby se tarifní mzda včetně všech jejích složek poměrně snižuje vzhledem ke sjednané délce týdenní kratší

pracovní doby. Článek 7 odst. (4) tohoto vnitřního mzdového předpisu tímto není žádným způsobem dotčen.

- (6) Není-li výslovně v tomto vnitřním mzdovém předpisu uvedeno jinak, nároky na poskytnutí jednotlivých složek mzdy se vzájemně nevylučují a pro účely výpočtu celkové výše mzdy se sčítají.
- (7) Příplatky za práci ve ztíženém pracovním prostředí dle čl. 14 se vzájemně nekumulují. Vznikne-li zaměstnanci nárok na kterýkoli z příplatků uvedených v tomto ustanovení, má nárok pouze na ten příplatek, který odpovídá nejvyššímu riziku.

Článek 8

Tarifní mzda a tarifní třída

- (1) Tarifní mzda je základní složka mzdy, jejíž výše je určena zařazením zaměstnance do tarifní třídy na základě pravidel uvedených v tomto článku.
- (2) Podle druhu činnosti (druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě dotyčného zaměstnance) se zaměstnanci rozdělují do dvou skupin:
 - a) vysokoškolsky vzdělaní pracovníci vědy, výzkumu a vývoje, a to:
 - ve výzkumných útvarech ÚOCHB zařazení podle kariérního řádu Akademie věd ČR do některého z kvalifikačních stupňů (čl. 22 přílohy ke Stanovám Akademie věd ČR), kdy tito zaměstnanci jsou do příslušné tarifní třídy zařazení na základě pravidel uvedených v odst. (3) tohoto článku,
 - v Kanceláři ředitele (emeritní vědeckí pracovníci ÚOCHB a zaměstnanci na pozici Adjunct Professor), kdy tito zaměstnanci jsou do příslušné tarifní třídy zařazení na základě pravidel uvedených v odst. (4) tohoto článku.
 - b) ostatní zaměstnanci, kteří nespádají pod žádnou kategorii uvedenou v písm. (a) tohoto odstavce, kdy tito zaměstnanci jsou do příslušné tarifní třídy zařazení na základě pravidel uvedených v odst. (6) a (7) tohoto článku.
- (3) Vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci výzkumných útvarů jsou podle přiznaného kvalifikačního stupně zařazení do tarifních tříd V1 až V6 s tarifní mzdou stanovenou v příloze č. 1 tohoto vnitřního mzdového předpisu takto:
 - a) odborný pracovník výzkumu a vývoje do tarifní třídy V1,
 - b) doktorand do tarifní třídy V2,
 - c) postdoktorand do tarifní třídy V3,
 - d) vědecký asistent do tarifní třídy V4,
 - e) vědecký pracovník do tarifní třídy V5,
 - f) vedoucí vědecký pracovník do tarifní třídy V6.

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

- (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 č. 1 tohoto vnitřního mzdového předpisu takto:
- a) emeritní vědecký pracovník ÚOCHB do třídy V7,
 - b) Adjunct Professor do třídy V8.
- (5) Ostatní zaměstnanci uvedení v odst. (2) písm. b) tohoto článku (dále jen „ostatní zaměstnanci“) jsou zařazeni podle nejnáročnějšího druhu práce odpovídajícího sjednanému druhu práce v pracovní smlouvě a podle katalogu prací uvedeného v příloze č. 2 tohoto vnitřního mzdového předpisu do některé z tarifních tříd O1 až O12 odpovídající takto stanovenému nejnáročnějšímu druhu práce (dále také jen „Katalog prací“). K ojediněle nebo výjimečně prováděným pracovním činnostem se při zařazení ostatních zaměstnanců do příslušné tarifní třídy nepřihlíží. V případě ostatních zaměstnanců, kteří vykonávají v jednom pracovním poměru různé práce s odlišnými charakteristikami, se při zařazování podle Katalogu prací bere v úvahu do příslušné tarifní třídy vždy nejnáročnější druh práce zaměstnance.
- (6) Katalog prací může být průběžně aktualizován v souvislosti s provozními a dalšími potřebami pracoviště (zaměstnavatele).
- (7) Zaměstnavatel může stanovit výši osobního příplatku ostatních zaměstnanců na základě pracovní výkonnosti za podmínek uvedených v článku 9 tohoto vnitřního mzdového předpisu.
- (8) Tarifní mzda ve výši uvedené v příloze č. 2. tohoto vnitřního mzdového předpisu přísluší zaměstnancům se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin týdně a u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodin týdně.
- (9) V případě změny druhu práce nebo kvalifikačního stupně některého ze zaměstnanců uvedených v tomto článku je zaměstnavatel povinen nejpozději ke dni účinnosti změny vydat zaměstnanci nový písemný mzdový výměr zohledňující změnu tarifní mzdy, pokud v důsledku této změny bude nutné v souladu s výše uvedenými pravidly v tomto článku dotčeného zaměstnance přeradit do jiné tarifní třídy. To platí i v případě, že si zaměstnanec během trvání pracovního poměru doplní svou úroveň vzdělání tak, že nově splňuje kvalifikační požadavky uvedené v příloze č. 2. tohoto vnitřního mzdového předpisu ve smyslu odst. (7) tohoto článku.

Článek 9

Osobní příplatek

- (1) Zaměstnanci, kterému je poskytována tarifní mzda, lze s přihlédnutím k jeho kvalifikaci, či na základě zhodnocení výsledků práce zaměstnance, jakož i dalších kritérií uvedených níže rozhodnout v písemném mzdovém výměru o poskytnutí osobního příplatku až do výše horní procentní hranice z tarifní mzdy stanovené v příloze č. 2 tohoto vnitřního mzdového předpisu. Výši osobního příplatku přiznává zaměstnavatel případně také na základě hodnocení kvality práce přímým nadřízeným, popř. atestační komisí u pracovníků (zaměstnanců uvedených článku 8 odst. (2) písm. a) odrážce první tohoto vnitřního mzdového předpisu) zařazených v tarifních třídách V3 až V6 na základě pravidelného hodnocení jejich publikační aktivity.

- (2) Osobní příplatek podle odst. (1) tohoto článku tohoto vnitřního předpisu podléhá změnám na základě pravidel v něm uvedených, např. v závislosti na výsledcích práce a plnění pracovních úkolů dotčeným zaměstnancem.
- (3) Přiznaný osobní příplatek je určen v písemném mzdovém výměru.
- (4) Osobní příplatek je určen měsíční částkou vycházející ze stanovené týdenní pracovní doby. Přiznává se pouze za odpracovanou dobu.
- (5) Na vyhodnocení kvality práce podle odst. (2) tohoto článku tohoto vnitřního mzdového předpisu, ani na poskytnutí (přiznání) osobního příplatku není právní nárok.

Článek 10

Příplatek za vedení

- (1) Příplatek za vedení přísluší vedoucímu organizační jednotky (ustanovení § 11 zákoníku práce), 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, a to v rámci vedení (řízení) organizační jednotky (dále jen „řízené organizační jednotky“).
- (2) Výše příplatku za vedení se odvíjí od počtu zaměstnanců řízených vedoucím organizační jednotky v rámci do jeho kompetence spadajícího řízené organizační jednotky a je uvedena v příloze č. 3 tohoto vnitřního mzdového předpisu.
- (3) Příplatek za vedení uvedený v příslušné příloze tohoto vnitřního mzdového předpisu je určen v písemném mzdovém výměru vedoucího organizační jednotky.
- (4) Příplatek za vedení je určen 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 ÚOCHB nebo vedoucí organizační jednotky 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 (ustanovení § 93 odst. 2 zákoníku práce). Nad tento rozsah stanovený zákoníkem práce může ředitel ÚOCHB nebo vedoucí organizační jednotky požadovat práci přesčas jen na základě dohody se zaměstnancem, maximálně však v rozsahu uvedeném v ustanovení § 93 odst. 4 zákoníku práce.
- (2) 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 zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku (ustanovení § 114 odst. 1 zákoníku práce).
- (3) Neposkytne-li zaměstnavatel 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 (2) tohoto článku (ustanovení § 114 odst. 2 zákoníku práce).

Článek 12

Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek

Poskytování této složky mzdy se plně řídí podmínkami v ustanovení § 115 zákoníku práce.

Článek 13

Mzda za noční práci

Za dobu noční práce (práce konané v době mezi 22. a 6. hodinou ve smyslu ustanovení § 78 odst. 1 písm. j) zákoníku práce) přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

Článek 14

Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

- (1) Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnancům dosažená mzda a příplatek. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší podle ustanovení § 7 nařízení vlády 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 ustanovení § 6 odst. 2 písm. j) nařízení vlády a ustanovení § 16 vyhlášky č. 307/2002 Sb., Státního úřadu pro jadernou bezpečnost, o radiační ochraně, v platném znění,
 - 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, případně rozhodnutí, které toto rozhodnutí kdykoli v budoucnu nahradí).
- (2) V podmínkách zaměstnavatele se jedná o zaměstnance skupin Syntéza radioaktivně značených sloučenin a Virologie, které na základě jejich činnosti stanoví vedoucí skupin.
- (3) Zaměstnancům, jejichž činností je experimentální práce v chemické, biochemické, fyzikálně-chemické, analytické nebo biologické laboratoři, kde se pracuje s chemikáliemi, dále práce s radioizotopy, zaměstnancům odpadového hospodářství, zaměstnancům chemického skladu, zaměstnancům obsluhy předčištění odpadních chemických vod a zaměstnancům, kteří provádějí údržbářské práce v prostorách pracoviště „Virologie“, praktickému lékaři, zdravotní sestře, zubnímu lékaři a myčce laboratorního skla přísluší příplatek ve výši 600 Kč měsíčně.

Článek 15

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 (ustanovení § 118 zákoníku práce).

Článek 16

Odměna za pracovní pohotovost

- (1) Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se na tom se zaměstnancem dohodne (ustanovení § 95 odst. 1 zákoníku práce).
- (2) Pracovní pohotovost může být držena jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele (ustanovení § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce).
- (3) Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného výdělku (ustanovení § 140 zákoníku práce).
- (4) Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda. Odměna za pracovní pohotovost podle odst. (3) tohoto článku za tuto dobu nepřísluší (ustanovení § 95 odst. 2 zákoníku práce). Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas s nároky uvedenými v článku 11 tohoto vnitřního mzdového předpisu.

Článek 17

Odměny

- (1) Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu zejména:
 - 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 ÚOCHB,
 - e) za odstraňování škod na majetku zaměstnavatele při mimořádných událostech (tato odměna podle ustanovení § 224 odst. 2 písm. b) zákoníku práce není mzdou a jedná se o peněžitě plnění nemzdové povahy),
 - f) za významnou propagaci zaměstnavatele,
- (2) Zaměstnavatel může rozhodnout o přiznání a vyplacení odměny na návrh vedoucího řešitele projektu výzkumu a vývoje nebo na návrh přímého nadřízeného nebo z vlastního rozhodnutí ředitele ÚOCHB. Případný návrh těchto osob na vyplacení odměny ovšem nezakládá povinnost zaměstnavatele o poskytnutí odměny rozhodnout.
- (3) Podmínkou pro přiznání a vyplacení odměny podle tohoto článku je rozhodnutí zaměstnavatele o jejím poskytnutí, a to pouze v případě, kdy je zaměstnavatelem shledáno splnění některých podmínek v uvedených v odst. (1) tohoto článku. Splnění těchto podmínek je pouze nezbytnou prerekvizitou k tomu, aby zaměstnavatel mohl rozhodnout o přiznání a vyplacení odměny podle tohoto článku, nezakládá však právní nárok na vydání takového rozhodnutí, ani na přiznání a vyplacení odměny. Stejně tak přiznání a vyplacení odměny nezakládá žádné právní nároky na poskytnutí jakýchkoli odměn v podobných případech v budoucnu.
- (4) Odměna bude zaměstnanci vyplacena v nejbližším výplatním termínu bezprostředně následujícím po rozhodnutí zaměstnavatele o poskytnutí odměny podle odst. (2) a (3) tohoto článku vnitřního mzdového předpisu.

Článek 18

Smluvní mzda

- (1) V případech hodných zvláštního zřetele může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít smlouvu o individuálních mzdových podmínkách.
- (2) Zaměstnanec, kterému je poskytnuta smluvní mzda, je vyčleněn z tarifního systému, může však pobírat odměny dle článku 17 tohoto vnitřního mzdového předpisu. Tato složka mzdy bude zaměstnancům se sjednanou mzdou poskytnuta na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele. Dále nejsou u těchto zaměstnanců dotčena ta ustanovení tohoto vnitřního mzdového předpisu vycházející z práv zaměstnanců zaručených jim příslušnými ustanoveními zákoníku práce.
- (3) Smluvní mzdu sjednává v příslušné smlouvě zaměstnavatel nad rámec odstavce (1) tohoto článku vždy se zástupci ředitele ÚOCHB, s vedoucími skupin Distinguished Chairs, seniorských a juniorských vědeckých skupin, se zaměstnanci na pozici „Honorary Chair“, s vedoucími skupin cíleného výzkumu, s vedoucími vědecko-servisních a servisních skupin, s vedoucím technicko-hospodářské správy, s vedoucím ITS a s vedoucím právní kanceláře. Smlouva o individuálních mzdových podmínkách musí být uzavřena tak, že zaměstnanec má na poskytování smluvní mzdy nárok pouze po dobu, kdy je zařazen na některou z pracovních pozic ve větě první, resp. odst. (1) tohoto článku. Dojde-li u těchto zaměstnanců k takové změně, která má za následek ukončení poskytování smluvní mzdy a zařazení zaměstnance do tarifního systému odměňování, je zaměstnavatel povinen je nejpozději ke dni účinnosti takové změny zařadit do příslušné tarifní třídy podle tohoto vnitřního mzdového předpisu způsobem uvedeným v článku 8 a vydat jim písemný mzdový výměr obsahující výši všech složek mzdy odpovídající pravidlům uvedeným v tomto vnitřním mzdovém předpisu.

Článek 19

Splatnost a výplata mzdy a odměn z dohod

- (1) Mzda a odměny z dohody 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 (ustanovení § 141 odst. 1 a § 144 zákoníku práce).
- (2) Výplatní termín mzdy je stanoven na 7. den každého kalendářního měsíce bezprostředně následujícího po kalendářním měsíci, za nějž je mzda nebo odměna z dohody poskytována. Pokud tento den připadne na den pracovního volna, posouvá se výplatní termín na nejbližší předcházející pracovní den.
- (3) Mzda a odměny z dohod se vyplácejí bezhotovostním převodem na účet zaměstnance, jehož platební údaje (včetně případných změn) je zaměstnanec povinen zaměstnavateli sdělit v potřebném předstihu, vždy nejméně 15 dní předem.
- (4) Mzda a její jednotlivé složky stanovené (případně sjednané v případech uvedených v článku 18 tohoto vnitřního mzdového předpisu) za hodinu práce přísluší zaměstnanci i za zlomky hodin, které odpracoval v období, za které se mzda poskytuje (ustanovení § 141 odst. 2 zákoníku práce).
- (5) Mzda a odměna z dohody se vyplácí v zákonných penězích, tj. v korunách českých. Mzda nesmí být s ohledem na ustanovení § 143 odst. 2 zákoníku práce vyplácena v cizí měně, pokud je místo výkonu práce v České republice, i když jde o zahraničního zaměstnance.

- (6) Při skončení pracovního poměru vyplátí ÚOCHB mzdu v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dni skončení pracovního poměru, a to včetně dalších případných plnění náležejících odcházejícímu zaměstnanci.

Článek 20

Srážky ze mzdy

Srážky ze mzdy mohou být provedeny jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním zákonem a způsobem stanoveným zákoníkem práce a zákonem č. 99/1963 Sb., občanským soudním řádem, v platném znění.

Článek 21

Průměrný výdělek

- (1) Průměrný výdělek zaměstnance se zjišťuje podle ustanovení § 351 až 362 zákoníku práce.
- (2) Pro vyloučení pochybností zaměstnavatel upozorňuje, že průměrný měsíční výdělek se u zaměstnanců se sjednanou kratší pracovní dobou zjišťuje podle ustanovení § 356 odst. 2 zákoníku práce z průměrného hodinového výdělku a ze sjednané týdenní pracovní doby, nikoli ze skutečně odpracované doby.

Článek 22

Závěrečná ustanovení

- (1) Tento vnitřní mzdový předpis je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance.
- (2) Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance se změnami způsobu odměňování a se změnami vnitřního mzdového předpisu a jeho příloh nejméně 15 dnů před jejich účinností.
- (3) Vedoucí zaměstnanci jsou povinni seznámit každého přímého podřízeného zaměstnance s tímto vnitřním mzdovým předpisem.
- (4) Ředitel ÚOCHB (případně osoba jím pověřená) je povinen umožnit zaměstnancům do tohoto vnitřního mzdového předpisu nahlížet. Zároveň je tento vnitřní mzdový předpis zveřejněn způsobem umožňujícím trvalý dálkový přístup na Intra webu zaměstnavatele.
- (5) Problematika týkající se odměňování zaměstnanců neupravená v tomto vnitřním mzdovém předpisu se řídí ustanoveními zákoníku práce, dalšími právními předpisy (uvedenými v článku 1 odst. (2) tohoto vnitřního mzdového předpisu), individuálními smluvními ujednáními mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a Kolektivní smlouvou.
- (6) Tento vnitřní mzdový předpis nahrazuje vnitřní mzdový předpis vydaný ředitelem ÚOCHB dne 30. 6. 2020 a schválené Radou instituce dne 17. 6. 2020.

(7) Tento vnitřní mzdový předpis nabývá účinnosti dnem **1. 4. 2022** a je vydán na dobu neurčitou.



Zdeněk Hostomský
ředitel ústavu

Schváleno Radou instituce dne 10. března 2022

Přílohy:

- Příloha č. 1: Tarifní třídy vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců vědy, výzkumu a vývoje
- Příloha č. 2: Katalog prací
- Příloha č. 3: Příplatek 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	27 800	0–100 %
V2	doktorand	28 800	0–100 %
V3	postdoktorand	37 800	0–100 %
V4	vědecký asistent	38 800	0–100 %
V5	vědecký pracovník	42 800	0–100 %
V6	vedoucí vědecký pracovník	47 800	0–100 %
V7	emeritní vědecký pracovník ÚOCHB	42 800	0–100 %
V8	Adjunct Professor	42 800	0–100 %

Příloha č. 2: Katalog prací pro tarifní třídy O

Třída	Tarifní mzda	Rozpětí osobního příplatku	Druh práce	Doporučené vzdělání
O1	18 000	0–100 %	myčka laboratorního skla nádvoří dělník praktikant v laboratoři (studenti SŠ) spisový manipulants telefonista	Z
O2	19 600	0–100 %	domovník manipulační dělník pomocný laborant (studenti VŠ) vrátný-technik	S
O3	20 800	0–100 %	pomocný chovatel laboratorních zvířat pracovník podatelny	S
O4	22 800	0–100 %	řidič skladník zahradník	vyuč.
O5	24 800	0–100 %	administrativní pracovník administrativní pracovník knihovny archivář chovatel laboratorních zvířat	matur.
O6	26 800	0–100 %	instalatér kreslič (Vývojové centrum) laborant pokladní provozní elektrikář referent majetkové správy sekretářka skladník chemického skladu topenář truhlář údržbář zámečník zdravotní sestra	matur.
O7	29 300	0–100 %	asistent asistent PR bezpečnostní referent elektromechanik finanční referent chemický technik knihovnik nástrojař referent zásobování sklář strojný zámečník technický pracovník správy budov	matur.
O8	32 300	0–100 %	chemik servisní laboratoře (VŠ v servisních skupinách) knihovnik - specialista informačních služeb odborný asistent operátor informačních a komunikačních technologií projektant-konstruktor (Vývojové centrum)	VO
O9	35 300	0–100 %	bilanční účetní event manager grafik / fotograf mistr (Vývojové centrum) mzdová účetní odborný pracovník PR personalista pracovník technicko-ekonomického rozvoje překladatel-tlumočník revizní technik správce informačních a komunikačních technologií správce operačních systémů stavební technik technický pracovník Vývojového centra účetní specialista vědecký koordinátor	bakal.

O10	38 300	0–100 %	finanční manažer chemik servisní laboratoře senior (servisní skupiny) knihovnick-analytik informačních systémů mzdová účetní senior odborný asistent ředitele personalista senior PR specialista právní asistent programátor (ITS) projektant informačních a komunikačních systémů (ITS) projektový koordinátor specialista projektový manažer správce informačních a komunikačních technologií senior (ITS) správce operačních systémů senior (ITS) správce silnoproudých rozvodů (THS) tajemník ředitele vedoucí správy budov vývojový pracovník (Vývojové centrum)	VŠ
O11	42 800	0–100 %	lékař odborný pracovník pro licence, patenty a vynálezy právník projektant informačních a komunikačních systémů senior (ITS) programátor senior (ITS) projektový manažer specialista správce provozních technologií (THS) vedoucí Finančního útvaru vedoucí MTZ a skladů vedoucí oddělení Rozvoje a udržení EIS vývojový pracovník senior (Vývojové centrum) vývojový pracovník systémů výpočetní techniky (ITS)	VŠ
O12	47 800	0–100 %	odborný pracovník pro řízení výstavby vedoucí Ekonomického úseku vedoucí Kanceláře OPVVV vedoucí pracovník knihovny vedoucí Personálního a mzdového oddělení vedoucí oddělení Komunikace vedoucí oddělení Projektová kancelář vedoucí pracovník informačních technologií (ITS) vedoucí Technického úseku vývojový pracovník systémů výpočetní techniky senior (ITS)	VŠ

Z základní vzdělání
S střední vzdělání
vyuč. střední vzdělání s výučním listem
matur. střední vzdělání s maturitou
VO vyšší odborné vzdělání
bakal. vysokoškolské vzdělání – bakalářský stupeň
VŠ vysokoškolské vzdělání – magisterský stupeň

Příloha č. 3: Příplatek za vedení

Za vedení organizační jednotky se poskytuje prémie za vedení 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