

Slovanský ústav AV ČR, v. v. i. (dále jen „SLÚ“)

se sídlem Valentinská 1, 110 00 Praha 1

vydává ve smyslu § 20 zákona č. 341/2005 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 SLÚ 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) Nařízení vlády k Zákoníku práce (č. 567/2006 k provedení zákona č. 262/2006 Sb.),
  - d) Stanovy Akademie věd ČR,
  - e) Kolektivní smlouva SLÚ,
  - f) Kariérní řád vysokoškolsky vzdělaných pracovníků AV ČR, nabývající účinnosti dnem 1. 1. 2007,
  - g) Pracovní řád SLÚ,
  - h) Organizační řád SLÚ.

### **Článek 2**

#### **Rozsah platnosti**

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

### **Článek 3**

#### **Rozhodování o mzdových záležitostech**

- (1) Vnitřní mzdový předpis stanoví:
  - a) způsob zařazování zaměstnanců do tarifních tříd (viz přílohy č. 1, 2, 3). Tarifní třída se přiznává podle převažující náročnosti práce, u vědeckých pracovníků rovněž podle dosaženého stupně vědecké hodnosti. O konečném zařazení do tarifní třídy rozhoduje ředitel na základě tohoto Vnitřního mzdového předpisu.
  - b) kvalifikační předpoklady a charakteristiky tarifních tříd (viz přílohy č. 1, 2, 3).
- (2) Přiznání tarifní mzdy je uvedeno ve mzdovém výměru každého zaměstnance. Spodní a horní hranice příslušné tarifní třídy je stanovena mzdovým předpisem.

Konkrétní výše přiznání jednotlivých druhů peněžitého plnění vedle tarifní mzdy a stanovení jejich maximální výše je uvedena ve mzdovém výměru.

#### **Článek 4** **Mzda a odměna z dohod**

- (1) Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda nebo odměna z dohod za podmínek stanovených ZP.

Mzda je peněžité plnění poskytované SLÚ zaměstnanci za práci, a to podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (§ 74 – 75 ZP).

Mzdu tvoří: tarifní mzda stanovená na základě přiznané tarifní třídy, příplatek za vedení, osobní příplatek, odměna, případně příplatky zákonné povahy.

Tarifní třída se přiznává podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce a převažující náročnosti vykonávané práce.

- (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 SLÚ na základě tohoto Vnitřního mzdového předpisu ve mzdovém výměru.

- (4) Mzda nebo odměna z dohod musí být sjednána před začátkem výkonu práce, za kterou tato mzda nebo odměna z dohod přísluší.

Ředitel SLÚ vydá zaměstnanci v den nástupu do práce písemný mzdový výměr, který je součástí pracovní smlouvy. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, ředitel SLÚ tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámí, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

- (5) U všech zaměstnanců SLÚ je uplatněna měsíční mzda. Měsíční mzda se v důsledku svátku nekrátí.

Mzda v SLÚ je přiznávána na základě mzdového tarifního systému, jehož základem je systém tarifních tříd popsany v čl. 3 tohoto Vnitřního mzdového předpisu a v jeho přílohách 1, 2, 3.

Odměna z dohod je přiznána po předání práce a jejím schválení zadavatelem na základě platebního poukazu.

#### **Článek 5** **Minimální mzda**

- (1) Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovním poměru a v pracovněprávním vztahu založeném dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 111, odst. 1 ZP). Mzda nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy se pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas.

- (2) Výše minimální mzdy je stanovena v Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. a SLÚ její výši přebírá z tohoto celostátního předpisu. Nedosáhne-li mzda nebo odměna z dohody

minimální mzdy, SLÚ poskytne zaměstnanci doplatek, kde se řídí ustanoveními § 111, odst. 3, písm. a) a c).

## **Článek 6 Zaručená mzda**

- (1) Zaručená mzda je mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto Vnitřního mzdového předpisu. Úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování se řídí ustanoveními Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., kterou SLÚ přebírá.

## **Článek 7 Mzdové složky a odměna za pracovní pohotovost**

Zaměstnancům odměňovaným v rámci tarifního systému SLÚ poskytuje tato peněžitá plnění:

- a) tarifní mzdu,
- b) osobní příplatek,
- c) příplatek za vedení,
- d) příplatek za přesčas
- e) odměny.

## **Článek 8 Tarifní mzda a tarifní třída**

- (1) Tarifní mzda je základní část mzdy, jejíž výše je určena zařazením do tarifní třídy a rozhodnutím ředitele v rámci rozpětí tarifní třídy. Rozpětí tarifů a jeho kvalifikační stupně jsou stanoveny v přílohách č. 1, 2 a 3.
- (2) Podle druhu činnosti se zaměstnanci rozdělují do tří skupin:
- a) vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci výzkumných útvarů SLÚ zařazení podle Kariérního řádu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků Akademie věd ČR do některého z kvalifikačních stupňů (čl. 22 přílohy ke Stanovám Akademie věd ČR) – dále jen „výzkumní pracovníci“,
  - b) zaměstnanci knihovny
  - c) ostatní zaměstnanci.
- (3) Výzkumní pracovníci jsou podle přiznaného kvalifikačního stupně zařazeni 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) postdoktorand do třídy V3,
  - d) vědecký asistent do třídy V4,
  - e) vědecký pracovník do třídy V5,
  - f) vedoucí vědecký pracovník do třídy V6,
  - g) emeritní vědecký pracovník,
- Jednotlivé tarifní třídy se dále člení do stupňů a, b, c, popř. d.

- (4) Zaměstnanci knihovny jsou podle kvalifikačních předpokladů a charakteru práce zařazeni do tarifních tříd K1 až K4 s tarifním rozpětím stanoveným v příloze č. 2 takto:
- a) pomocný zaměstnanec knihovny do třídy K1

- b) knihovník do třídy K2,
  - c) knihovník specialista do třídy K3,
  - d) knihovník informatik do třídy K4.
- (5) Ostatní zaměstnanci (především sekretariát a provozně-ekonomický útvar) jsou zařazeni do tarifních tříd A1-A5 s tarifním rozpětím stanoveným v příloze č. 3 takto:
- a) pomocná provozní síla do třídy A1,
  - b) pomocný administrativní zaměstnanec do třídy A2,
  - c) správce informačních a komunikačních technologií do třídy A3,
  - d) technicko-administrativní zaměstnanec do třídy A4,
  - e) vedoucí technicko-administrativní zaměstnanec do třídy A5.
- (6) Zařazení do tarifních tříd a výši tarifní mzdy v rámci tarifního rozpětí příslušné třídy stanoví ředitel. U výzkumných pracovníků ředitel zohledňuje doporučení atestační komise.
- (7) Tarifní mzda vychází ze 40 hodinové týdenní pracovní doby.

## **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 SLÚ na návrh přímého nadřízeného poskytovat osobní příplatek až do výše 30 % horní hranice tarifního rozpětí v jednotlivé tarifní třídě, do které je zaměstnanec zařazen.
- (3) 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. Podklady pro hodnotící kritéria předává přímý nadřízený každého zaměstnance řediteli.
- (4) 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.
- (5) Osobní příplatky podle odst. 2 a 4 se sčítají. Přiznaný osobní příplatek je stanoven ve mzdovém výměru.
- (6) Osobní příplatek je stanoven měsíční částkou vycházející ze 40 hodinové týdenní pracovní doby. Přiznává se pouze za odpracovanou dobu.
- (7) Na přiznání osobního příplatku není právní nárok.
- (8) Ředitel může osobní příplatek snížit či odejmout i během stanoveného období, pokud zaměstnanec porušil své povinnosti k SLÚ dle Pracovního řádu, nesplnil stanovené úkoly, zpomalil či znemožnil úspěšné plnění výzkumného záměru či nevykazuje výsledky, na jejichž základě mu byl osobní příplatek přiznán. Toto rozhodnutí musí písemně zdůvodnit a předat zaměstnanci.

## **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 SLÚ 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. 4.
- (3) Přiznaný příplatek za vedení je stanoven ve mzdovém výměru.
- (4) Příplatek za vedení je stanoven celkovou měsíční částkou, která vychází ze 40 hodinové 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 SLÚ ji může zaměstnanci nařídít 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 SLÚ požadovat práci přesčas jen na základě dohody se zaměstnancem.
- (2) Práci přesčas je práce konaná na příkaz ředitele SLÚ 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 poskytne ředitel SLÚ zaměstnanci místo příplatku náhradní volno v rozsahu práce konané přesčas. Neposkytne-li ředitel SLÚ zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší mu za ni mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo, a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku.

## **Článek 12**

### **Odměny**

- (1) Ředitel SLÚ může zaměstnanci poskytnout odměnu
  - a) za úspěšné řešení projektu výzkumu a vývoje, jehož výsledek slouží k prezentaci SLÚ a zakládá pozitivní hodnocení při evaluaci
  - b) za splnění mimořádného nebo zvlášť významného úkolu,
  - c) za vynikající výsledky soustavné práce,
  - d) úspěšně se podílí na chodu řízení SLÚ, její správě nebo plní ekonomicko-provozní úkoly a přispívá k dobrým výsledkům hospodaření SLÚ,
  - e) za hospodářský přínos pro SLÚ,
  - f) za odstraňování škod na majetku.
- (2) Odměny jsou poskytovány v pololetí, pokud ředitel neurčí jinak. Výši odměny stanoví ředitel na základě hodnocení vedoucího oddělení.
- (3) Ředitel SLÚ přiznává odměnu na návrh vedoucího řešitele projektu výzkumu a vývoje nebo na návrh přímého nadřízeného nebo z vlastního rozhodnutí.

### **Článek 13**

#### **Splatnost mzdy a odměny z dohod**

- (1) Výplatní termín SLÚ je stanoven na 10. den každého kalendářního měsíce. Pokud tento den připadne na den pracovního volna, je den výplaty nejbližší předcházející pracovní den.
- (2) Mzda se vyplácí v korunách českých v pracovní době a v SLÚ. Mzda se zaokrouhuje na celé koruny nahoru.
- (3) SLÚ na žádost zaměstnance při výplatě mzdy, po provedení případných srážek ze mzdy podle zákoníku práce nebo podle zvláštního právního předpisu, poukáže částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden účet u banky nebo spořitelního či úvěrního družstva, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy.
- (4) Mzda a její jednotlivé složky stanovené, sjednané nebo určené za hodinu práce přísluší zaměstnanci i za zlomek hodin, které odpracoval v období, za které se mzda poskytuje.
- (5) Odměna z dohod je vyplacena po předání práce a jejím schválení zadavatelem na základě platebního poukazu ve výplatním termínu SLÚ.
- (6) Při skončení pracovního poměru vyplatí SLÚ zaměstnanci mzdu v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dni skončení pracovního poměru.

### **Článek 14**

#### **Srážky ze mzdy a dohod**

Srážky ze mzdy a dohod konaných mimo pracovní poměr mohou být provedeny jen v případech stanovených Zákoníkem práce nebo zvláštním zákonem a způsobem stanoveným v §§ 145-150 Zákoníku práce.

### **Článek 15**

#### **Závěrečná ustanovení**

- (1) Tento Vnitřní mzdový předpis je závazný pro SLÚ a pro všechny jeho zaměstnance.
- (2) Přílohy Vnitřního mzdového předpisu mají platnost vždy jeden kalendářní rok.
- (3) Ředitel SLÚ je povinen seznámit zaměstnance se změnami způsobu odměňování a se změnami Vnitřního mzdového předpisu a jeho příloh nejméně 15 dnů před jejich účinností.
- (4) Vedoucí zaměstnanci jsou povinni seznámit každého přímého podřízeného zaměstnance s tímto Vnitřním mzdovým předpisem.
- (5) Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům do Vnitřního mzdového předpisu nahlížet.
- (6) Na mzdové nároky vzniklé přede dnem účinnosti tohoto Vnitřního mzdového předpisu se vztahují dosavadní právní předpisy.

(7) Tento Vnitřní mzdový předpis byl schválen Radou pracoviště dne 9. 11. 2007, nahrazuje dosavadní Vnitřní mzdový předpis ze dne 1. 6. 2007 a nabývá účinnosti dnem 1. 1. 2008.

V Praze dne 9. 11. 2007

.....  
PhDr. Helena Ulbrechtová, Ph.D.  
ředitelka SLÚ AV ČR, v. v. i.

Příloha č. 1  
Kvalifikační předpoklady a charakteristiky tarifních tříd  
Výzkumní pracovníci

Rozpětí mezd pro zaměstnance vědy a výzkumu Slovanského ústavu AV ČR, v. v. i.

### **V1: Odborný pracovník výzkumu a vývoje (stupeň 1 dle Kariérního řádu)**

*mzdové rozpětí: 13 000 – 26 500 Kč*

*kvalifikační předpoklady:* Do této třídy jsou zařazeni zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním bez vědecké hodnosti a zaměstnanci, kteří svou vědeckou kvalifikaci dále nedoplňují. Jsou do něj tedy zařazováni zaměstnanci, kteří buď ve vědě začínají, nebo jsou již ve věku, kdy není možné od nich rozšiřování kvalifikace očekávat.

*Zařazování do tarifních stupňů:*

V1a) Absolventi studia VŠ (Mgr., příp. Bc.), kteří se seznamují s metodami vědecké práce. Předpokladem je účast na společných projektech oddělení. Zaměstnanci sem zařazení pracují na konkrétních úkolech (max. délka zařazení absolventů do této skupiny jsou dva roky).

*13 000 Kč*

V1b) zaměstnanci podílející se na realizaci výzkumného záměru ve výzkumné oblasti, avšak s kvantitativně omezenými výsledky

*13 000 – 16 000 Kč*

V1c) zaměstnanci podílející se na realizaci výzkumného záměru a konkrétních úkolech především v technické sféře (práce na databázích, korektury, úpravy, příprava publikací pro tisk, bibliografické rešerše) a/nebo vykonávající redakční práci v ústavních periodikách, zaměstnanci podílející se také velkou měrou na organizační činnosti SLÚ, jeho propagaci a popularizaci jeho výsledků. Dále jsou sem zařazení zaměstnanci, kteří splňují navíc předpoklady obsažené ve stupni V1b).

*16 000 – 26 500 Kč*

### **V2: Doktorand (stupeň 2 dle Kariérního řádu)**

*mzdové rozpětí: 14 500 – 19 000 Kč*

*kvalifikační předpoklady:* Zaměstnanec v průběhu interního či externího doktorského studia

*Zařazování do tarifních stupňů:*

V2a) zaměstnanec podílející se kromě svého doktorského studia částečně na výzkumném záměru ústavu, v němž má přesně vymezený podíl, publikující kratší příspěvky a účastnící se domácích konferencí.

*14 500 – 17 000 Kč*

V2b) zaměstnanec podílející se kromě doktorského studia velkou měrou i na dalších ústavních úkolech (realizace výzkumného záměru, redakční práce, účast v grantových projektech, publikace studií, účast na zahraničních konferencích atp.)

*17 000 – 19 000 Kč*

### **V3: Postdoktorand (stupeň 3a) dle Kariérního řádu)**

*mzdové rozpětí: 17 500 – 20 000 Kč*

*kvalifikační předpoklady:* Zaměstnanec po zdárném ukončení postgraduálního studia, který získal ve svém oboru akademický titul Ph.D. či Dr. (dále jen Ph.D.). Pracuje obvykle pod vedením zkušených vědeckých pracovníků a publikuje své výsledky samostatně i v rámci tvůrčího týmu. V této kategorii může být zařazen nejdéle po dobu pěti let po obhájení akademického titulu Ph.D. Ředitel si vyhrazuje právo toto období zkrátit v závislosti na perspektivnosti daného zaměstnance.



*Zařazování do tarifních stupňů:*

V3a): zaměstnanec se podílí na společných projektech ústavu a nevykazuje v hodnoceném období větší publikační činnost

17 500 Kč

V3b) zaměstnanec podílející se na společných projektech ústavu, pravidelně publikující, účastníci se konferencí, plnící post-doktorské grantové projekty a/nebo připravující svou disertaci ke knižnímu vydání

17 500 – 20 000 Kč

**V4: Vědecký asistent (stupeň 3b) dle Kariérního řádu)**

*mzdové rozpětí: 19 500 – 22 500 Kč*

*kvalifikační předpoklady:* Zaměstnanec, který po uplynutí doby pěti let od získání akademického titulu Ph.D. není zařazen do stupně 4 nebo 5 dle Kariérního řádu (tarif V3).

*Zařazování do tarifních stupňů:*

V4a): zaměstnanci podílející se na plnění výzkumných záměrů a ústavních úkolů, avšak nevykazující v hodnoceném období samostatnou publikační činnost

19 500 Kč

V4b): zaměstnanci splňující předpoklady ze stupně V4a) a aktivně se podílející na chodu ústavu, redakční práci či propagaci a popularizaci tvůrčí činnosti vzniklé v rámci výzkumného záměru

19 500 – 22 500 Kč

**V5: Vědecký pracovník (stupeň 4 dle Kariérního řádu)**

*mzdové rozpětí: 21 500 – 29 500 Kč*

*kvalifikační předpoklady:* Zaměstnanci s vědecko-pedagogickou kvalifikací, s několikaletou úspěšnou praxí, vykonávající pedagogickou činnost na VŠ, podílející se na doktorských studijních programech a schopni týmové práce a jejího vedení. Předpokládá se bohatá publikační činnost v domácích i zahraničních periodikách a sbornících, případně samostatné monografické výstupy. Samostatně řeší závažné a složité výzkumné úkoly, provádí náročné a obtížné práce ve svém vědním oboru. Obvykle je řešitelem grantových nebo programových projektů a aktivně se účastní domácích a mezinárodních vědeckých konferencí. Předpokladem je spojení účasti v ústavních projektech a kromě toho řešení projektů individuálních, s tematikou ústavního úkolu spojených.

*Zařazování do tarifních stupňů:*

V5a): zaměstnanci vykazující pravidelnou publikační činnost v periodikách a sbornících či pracujících na monografickém výstupu

21 500 Kč

V5b): zaměstnanci vykazující pravidelnou publikační činnost v periodikách a sbornících či pracující na monografickém výstupu a konající externí pedagogickou činnost včetně zhotovování posudků pro udělování vědeckých hodností, vedení diplomových a doktorských prací, ucházející se o grantové projekty, vedoucí týmových projektů (grantové, ústavní či úkoly v rámci meziústavních dohod)

21 500 – 24 500 Kč

V5c): zaměstnanci splňující předpoklady obsažené ve stupních a) - b) a kteří se dále aktivně podílejí na chodu ústavu, redakční práci či propagaci a popularizaci tvůrčí činnosti vzniklé v rámci výzkumného záměru

24 500 – 27 500 Kč

V5d) zaměstnanci, kteří plní činnosti uvedené ve stupních a) - d) systematicky a mají dlouholeté zásluhy o výzkumnou činnost ústavu a/nebo zaměstnanci vykazující mimořádné výsledky ve své činnosti.

27 500 - 29 500 Kč

## **V6: Vedoucí vědecký pracovník (stupeň 5 dle Kariérního řádu)**

*mzdové rozpětí: 24 000 – 32 000 Kč*

*kvalifikační předpoklady:* Zaměstnanec splňující požadavky kladené na kvalifikační stupeň 4, který je vůdčí vědeckou osobností a zpravidla je nositelem vědecké hodnosti nebo vědeckého titulu „doktor věd“ nebo vědecko-pedagogického titulu docent či profesor. Významně se podílí na vývoji daného oboru v mezinárodním měřítku. Obvykle vede výzkumný tým, je členem vědeckých rad, redakčních rad a mezinárodních společností. Do tohoto stupně může být zařazen i zaměstnanec bez vědecko-pedagogické kvalifikace, který vykazuje dlouholeté mimořádné tvůrčí výsledky. Pravidla pro udělování tohoto kvalifikačního stupně jsou podrobně popsána v Kariérním řádu AV ČR.

*Zařazování do tarifních stupňů:*

Do tohoto tarifu jsou zařazeni zaměstnanci, kteří v průběhu své činnosti významnou měrou přispěli a přispívají k realizaci výzkumného záměru v řadě publikačních výstupů (studie, monografie, sborníky) a realizující dlouholetou úspěšnou mezinárodní spolupráci a/nebo zaměstnanci, kteří v průběhu své činnosti významnou měrou přispěli a přispívají k chodu řízení organizace a vědecké popularizaci jeho výsledků a zaměstnanci, kteří se mimořádnou měrou zasloužili o rozvoj SLÚ.

Plat stanovuje ředitel na základě výsledků jejich práce s přihlédnutím k jejich zásluhám o rozvoj oboru a SLÚ.

## **Emeritní vědecký pracovník (viz článek III Kariérního řádu)**

Do tohoto mimořádného tarifu jsou zařazeni zaměstnanci ve starobním důchodu, kteří však nadále na zkrácený úvazek přispívají k realizaci výzkumného záměru a jeho mimořádným výsledkům. Do této kategorie mohou být zařazeni zaměstnanci, u nichž schválila Akademická rada AV ČR v předchozích letech zařazení vedoucí vědecký pracovník ( viz Kariérní řád, čl. III/1 a 2).

Dle rozhodnutí ředitele mohou být do této kategorie zařazeni i zaměstnanci, jež odešli do starobního důchodu se zařazením v tarifu vědecký pracovník a kteří rovněž významnou měrou přispěli k realizaci výzkumného záměru, prezentaci SLÚ a/nebo se aktivně podíleli na řízení SLÚ.

Jmenování emeritním pracovníkem a jeho práva jsou podrobněji popsány v Kariérním řádu, článek III/3 a 4.

Způsob jejich odměňování se řídí tarifem V6, který se krátí podle výše úvazku.

## **Obecná ustanovení:**

- Při nástupu do zaměstnání je zaměstnanec hodnocen na dolní hranici tarifního rozpětí třídy, do které je při nástupu zařazen. Při druhé atestaci pak zakládá její pozitivní výsledek možnost na přechod do následující tarifní subkategorie.
- Zařazení do tarifní třídy určí ředitel na základě doporučení atestační komise, o výši platu v rámci určené tarifní třídy rozhoduje ředitel.
- Změna tarifní třídy je možná pouze po atestaci, která je předepisována v souladu s Pracovním a Organizačním řádem SLÚ.
- Negativní atestace či soustavné neplnění úkolů je důvodem ke snížení tarifní kategorie či subkategorie. Pracovněprávní důsledky negativní atestace jsou rozvedeny v Organizačním řádu SLÚ a v Pracovním řádu SLÚ.

Příloha č. 2  
Zařazení zaměstnanců knihovny

**K1: Pomocný zaměstnanec knihovny**

- přenášení nebo jiné manipulace s knihami, kancelářskými pomůckami a jiným materiálem
- pořizování dat na nosná media (přepisy, skenování apod.), kopírování

*minimální vzdělání: základní*

*mzdové rozpětí: minimální mzda – 12 000 Kč*

**K2: Knihovník**

- katalogizace podle standardů a stanovených metodik, práce spojené s akvizicí a adjustací knižních a časopiseckých přírůstků
- základní knihovnické práce, vedení výpůjčního protokolu a půjčování knih
- prodej publikací a časopisů

*minimální vzdělání: středoškolské*

*mzdové rozpětí: 10 500 – 17 500 Kč*

**K3: Knihovník specialista**

Zaměstnanec vykonává činnosti obsažené v kategorii „knihovník“ a navíc některé z těchto činností:

- samostatné zajišťování chodu knihovny
- organizace knihovního fondu, vedení a doplňování systémů evidence a ukládání knihovních fondů
- zajišťování vnitrostátní a mezinárodní meziknihovní výpůjční služby
- knihovnické a bibliografické, referenční a informační služby uživatelům
- ukládání a kontrola dat do celostátních bibliografických databází (např. ASEP, RIV), kontrola záznamů za SLÚ
- revize knihovního fondu
- zajišťování výměny publikací
- akviziční činnost dle pokynů vedení SLÚ

*minimální vzdělání: středoškolské*

*mzdové rozpětí: 14 500 – 22 500 Kč*

**K4: Knihovník informatik**

Zaměstnanec vykonává činnosti obsažené v kategorii „knihovník specialista“ a navíc některé z těchto činností:

- vytváření specializovaných souborných katalogů
- zpracovávání rešerší s využitím specializovaných databází a informačních zdrojů domácí a zahraniční provenience, zpracovávání rozborových materiálů
- tvorba koncepce knihovny
- koordinace s národními i mezinárodními knihovnicko-informačními systémy, kooperace na mezinárodní úrovni
- tvorba speciálních bibliografických a faktografických databází na základě obsahové analýzy
- komplexní obsahové a druhové profilování knihovních fondů, specializovaná akviziční činnost

*minimální vzdělání: vysokoškolské*

*mzdové rozpětí: 18 500 – 26 500 Kč*

Příloha č. 3.

Zařazení administrativních, technicko-ekonomických a provozních zaměstnanců

**A1 – Pomocná provozní síla**

*minimální vzdělání: základní*

*mzdové rozpětí: minimální mzda – 12 500 Kč*

**A2 – Pomocný administrativní zaměstnanec**

*minimální vzdělání: základní + praxe*

*mzdové rozpětí: 10 000 – 16 500 Kč*

**A3 – Správce informačních a komunikačních technologií**

*minimální vzdělání: vysokoškolské (v případě nesplnění požadavku vysokoškolského vzdělání je možno akceptovat odborné středoškolské vzdělání + prokázanou praxi v oboru za posledních 5 let)*

*mzdové rozpětí: 15 000 – 25 500 Kč*

**A4 – Technicko-administrativní zaměstnanec**

*minimální vzdělání: středoškolské (v případě nesplnění požadavku středoškolského vzdělání je možno akceptovat odborné vzdělání resp. certifikát + prokázanou praxi v oboru za posledních 5 let)*

*mzdové rozpětí: 10 500 – 19 500 Kč*

**A5 - Vedoucí technicko-administrativní zaměstnanec**

*minimální vzdělání: vysokoškolské (v případě nesplnění požadavku vysokoškolského vzdělání je možné akceptovat odborné středoškolské vzdělání + prokázanou praxi za posledních 5 let)*

*mzdové rozpětí: 17 000 – 27 500 Kč*

Příloha č.4  
Příplatky za vedení

vedoucí zaměstnanec, který řídí práci podřízených zaměstnanců (vedoucí pracovních skupin a útvarů)	500 – 3 000 Kč
vedoucí zaměstnanec, který řídí více útvarů SLÚ, s výjimkou zástupce statutárního orgánu (vědecký tajemník)	1 000 – 6 000 Kč
zástupce statutárního orgánu (zástupce ředitele)	2 000 – 9 000 Kč
statutární orgán	určuje zřizovatel