

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 (ve znění pozdějších předpisů), tento

V N I T Ě R N Í M Z D O V Ý P Ř E D P I S

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 (ve znění pozdějších předpisů),
 - b) Zákon č. 262/2006 Sb. (ZP) ve znění pozdějších předpisů,
 - c) Nařízení vlády č. 210/2013 Sb. ze 16. 7. 2013 (minimální mzda),
 - d) Stanovy Akademie věd ČR,
 - e) Kolektivní smlouva SLÚ,
 - f) Kariérní řád vysokoškolsky vzdělaných pracovníků AV ČR ze dne 17. 12. 2008,
 - g) Kariérní řád SLÚ AV ČR, v. v. i., ze dne 9. 11. 2012
 - g) Pracovní řád SLÚ,
 - h) Organizační řád SLÚ.

Článek 2 **Rozsah platnosti**

- (1) Vnitřní mzdový předpis upravuje odměňování všech 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 a kvalifikačního stupně rozhoduje ředitel na základě tohoto Vnitřního mzdového předpisu.
 - b) kvalifikační předpoklady a charakteristiky tarifních tříd a kvalifikačních stupňů (viz přílohy č. 1, 2, 3).
- (2) Přiznání tarifní mzdy je uvedeno ve mzdovém výměru každého zaměstnance. Spodní a horní hranice příslušné tarifní třídy (kvalifikačního stupně) 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 – 77 ZP). Mzdu tvoří: tarifní mzda stanovená na základě přiznané tarifní třídy, kvalifikačního stupně, příplatek za vedení, osobní příplatek, odměna, případně příplatky zákonné povahy. Tarifní třída (kvalifikační stupeň) se přiznává podle složitosti, odpovědnosti a 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 (kvalifikačních stupňů) 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. Mzda nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda (viz § 111, odst. 1 a § 3 ZP věta druhá). Do mzdy se pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas.
- (2) Výše minimální mzdy je stanovena v Nařízení vlády č. 210/2013 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.
- (2) Zaručená mzda a podmínky pro její poskytování se řídí ustanoveními Nařízení

vlády č. 210/2013 Sb., která SLÚ přebírá.

Článek 7 Mzdové složky

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

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

Článek 8 Tarifní mzda a tarifní třída (kvalifikační stupeň)

- (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 technickohospodářská správa) jsou zařazeni do tarifních tříd A1 až 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 40hodinové 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 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 programu výzkumné činnosti 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 40hodinové 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 programu výzkumné činnosti 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 40hodinové 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 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 SLÚ požadovat práci přesčas jen na základě dohody se zaměstnancem.
- (2) Práci přesčas je práce konaná na písemný 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 výzkumného projektu programu výzkumné činnosti, 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) za redakční činnost v ústavních časopisech,
 - e) za to, že se úspěšně podílí na chodu řízení či správě SLÚ nebo plní ekonomicko-provozní úkoly a přispívá k dobrým výsledkům hospodaření SLÚ,
 - f) za hospodářský přínos pro SLÚ,
 - g) 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 programu výzkumné činnosti nebo na návrh vedoucího oddělení 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 a zaokrouhuje se na celé koruny nahoru. Mzda se vyplácí v pracovní době a v SLÚ.
- (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. Bez souhlasu zaměstnance se smí provádět srážky ze mzdy jen v případech uvedených v § 147, odst. 1 Zákoníku práce.

Článek 15 **Závěrečná ustanovení**

- (1) Tento Vnitřní mzdový předpis je závazný pro SLÚ a pro všechny jeho zaměstnance.
- (2) 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.
- (3) Vedoucí zaměstnanci jsou povinni seznámit každého přímého podřízeného zaměstnance s tímto Vnitřním mzdovým předpisem.
- (4) Zaměstnavatel je povinen zaměstnancům umožnit nahlížení do Vnitřního mzdového předpisu a zpřístupnit jej na webových stránkách pracoviště.
- (5) Na mzdové nároky vzniklé přede dnem účinnosti tohoto Vnitřního mzdového předpisu se vztahují dosavadní právní předpisy.
- (6) Tento Vnitřní mzdový předpis byl schválen Radou SLÚ dne 11. 10. 2013, nahrazuje dosavadní Vnitřní mzdový předpis ze dne 9. 11. 2007 a se zpětnou platností nabývá účinnosti dnem 1. 10. 2013.

V Praze dne 11. 10. 2013

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