

**VNITŘNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS  
ÚSTAVU EXPERIMENTÁLNÍ BOTANIKY AV ČR, v. v. i.**

*Ústav experimentální botaniky AV ČR, v. v. i. (dále jen ÚEB)  
se sídlem v Praze 6, Rozvojová 263,  
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 ÚEB 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 č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě,
  - d) stanovy Akademie věd České republiky
  - e) směrnice Akademické rady č. 13/2006 a č. 5/2008 (Kariérní řád vysokoškolsky vzdělaných pracovníků AV ČR)
  - f) interní norma AV ČR č. 1/2007 (zásady pro odměňování zaměstnanců pracovišť AV ČR)
  - g) organizační řád ÚEB
  - h) kolektivní smlouva ÚEB

**Článek 2  
Rozsah platnosti**

- (1) Vnitřní mzdový předpis upravuje odměňování zaměstnanců, kteří jsou v pracovněprávním vztahu k ÚEB a místo výkonu práce mají na území České republiky (dále jen zaměstnanec).
- (2) Odměňování podle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je upraveno v §§ 109-111 zákoníku práce. Výši odměny a podmínky pro její poskytování sjedná ředitel ÚEB se zaměstnancem dohodou.
- (3) Mzdu ředitele ÚEB stanoví předseda AV ČR.

**Článek 3  
Rozhodování o mzdových záležitostech**

- (1) Vnitřní mzdový předpis stanoví:
  - a) kvalifikační předpoklady, charakteristiky tarifních tříd a katalog prací, (příloha 1 a kariérní řád)
  - b) způsob zařazování zaměstnanců do tarifních tříd,

- c) přiznávání tarifní mzdy,
- d) přiznání jednotlivých druhů peněžitého plnění vedle tarifní mzdy a stanovení jejich výše,
- e) uplatňování vnitřních předpisů ÚEB ve mzdové oblasti.

#### **Článek 4 Mzda**

- (1) Mzdou se rozumí peněžitá plnění poskytovaná zaměstnanci za práci. Mzdou se rozumí smluvní mzda nebo tarifní mzda, osobní příplatek, příplatek za vedení, příplatek za zastupování, příplatek za noční práci a práci přesčas, příplatek za práci o sobotách a nedělích, zvláštní příplatek a odměny.
- (2) Za mzdu se nepovažují plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména odstupné a cestovní náhrady.
- (3) Mzdu zaměstnance stanoví v mzdovém výměru ředitel ÚEB po projednání s přímým nadřízeným zaměstnancem na základě tohoto vnitřního mzdového předpisu.
- (4) Mzda musí být stanovena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.
- (5) Ředitel ÚEB je povinen nejpozději 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 ÚEB povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy nabývá účinnosti.
- (6) U všech zaměstnanců ÚEB je uplatněna měsíční mzda. Měsíční mzda se v důsledku svátku nekrátí.

#### **Článek 5 Minimální mzda**

- (1) V ÚEB 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 a mzdového výměru.
- (2) Úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování se řídí ustanoveními § 112 odst. 2 zákoníku práce.

## **Článek 7 Mzdové složky**

- (1) Zaměstnancům odměňovaným v rámci tarifního systému ÚEB 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 práci ve svátek,
  - f) mzdu za noční práci,
  - g) mzdu a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
  - h) mzdu za práci v sobotu a neděli,
  - i) odměny.

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

- (1) Tarifní mzda je základní částí mzdy, jejíž výše je určena zařazením do tarifní třídy.
- (2) Podle druhu činnosti se zaměstnanci rozdělují do dvou skupin:
  - a) vysokoškolsky vzdělaní pracovníci výzkumných útvarů ÚEB zařazení podle Kariérního řádu Akademie věd ČR do některého z kvalifikačních stupňů (čl. 22 přílohy ke Stanovám Akademie věd ČR) – dále jen „výzkumní pracovníci“,
  - b) ostatní zaměstnanci.
- (3) Vysokoškolsky vzdělaní pracovníci výzkumných útvarů jsou podle přiznaného kvalifikačního stupně zařazeni do tarifních tříd V1 až V5 s tarifním rozpětím stanoveným v Příloze 2 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 V5.
- (4) Ostatní zaměstnanci jsou zařazeni podle převažujícího druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a podle popisu prací uvedeného v Příloze 1 do tarifních tříd O1 až O6. Ředitel ÚEB zařadí zaměstnance do tarifního stupně 1-8 příslušné tarifní třídy na základě kvalifikačních předpokladů a v závislosti na započitatelné odborné a jiné praxi. Tarifní stupně pro třídy O1 až O6 jsou stanoveny v Příloze 3.
- (5) Výši tarifní mzdy u vysokoškolsky vzdělaných pracovníků výzkumných útvarů stanoví v rámci tarifního rozpětí příslušné třídy ředitel ÚEB s přihlédnutím k výsledkům atestace, případně k dalším zvláštním okolnostem souvisejícím s kvalifikací zaměstnance.

- (6) Tarifní mzda vychází ze stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin týdně, krátí se při zkrácení pracovní doby a vždy v závislosti na počtu neodpracovaných hodin.
- (7) Výjimečně může být vysokoškolsky vzdělaný pracovník výzkumných útvarů zařazen do tarifní třídy, pro kterou nesplňuje kvalifikační předpoklady. Stane se tak jen v případě, že mu bude udělena trvalá výjimka. Výjimku po schválení Radou ÚEB (dále Radou) uděluje ředitel ÚEB zaměstnanci s dlouholetou činností v příslušném oboru, ve kterém prokázal schopnost k výkonu požadovaných prací.
- (8) U vysokoškolsky vzdělaných pracovníků výzkumných útvarů probíhá přeřazování do tarifních tříd v závislosti na kvalifikačním stupni zpravidla jednou ročně, kdy o přeřazení rozhoduje ředitel na návrh atestační komise. Bez doporučení atestační komise dochází automaticky k přeřazení:
  - a) do tarifní třídy V2 (doktorand) u zaměstnanců, kteří zahájili interní doktorandské studium (ke dni zahájení studia),
  - b) do tarifní třídy V3 (postdoktorand) u zaměstnanců, kteří získali titul PhD. a informovali o tom osobní oddělení ÚEB.

## **Článek 9 Osobní příplatek**

- (1) Zaměstnanci, kterému je poskytována tarifní mzda, lze přiznat osobní příplatek.
- (2) Ředitel ÚEB sám či na návrh přímého nadřízeného zaměstnance může zaměstnanci přiznat osobní příplatek až do výše
  - a) 200 % horní hranice tarifního rozpětí v tarifní třídě V1 až V5, do které je zaměstnanec zařazen,
  - b) 150 % horní hranice tarifního rozpětí v tarifní třídě O1 až O6, do které je zaměstnanec zařazen.Tento osobní příplatek se přiznává vždy na dobu určitou, nejdéle na dobu jednoho kalendářního roku.
- (3) Zaměstnanci, který řeší projekty výzkumu a vývoje nebo se na jejich řešení podílí, je možné poskytnout na návrh odpovědného 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) Přiznaný osobní příplatek je stanoven ve mzdovém výměru.
- (6) Osobní příplatek je stanovován absolutní měsíční částkou.
- (7) Na přiznání osobního příplatku není právní nárok.
- (8) Ředitel ÚEB může zaměstnanci, který neplní pracovní povinnosti nebo závažným způsobem porušil pracovní kázeň, snížit nebo odejmout osobní příplatek s okamžitou účinností.

- (9) Osobní příplatek je odňat i zaměstnancům, kteří obdrželi výpověď z důvodů podle § 52 písmene f) a g) zákoníku práce. Okamžitá účinnost nastává dnem, kdy zaměstnanec obdržel výpověď.
- (10) Pravidla pro rozdělování prostředků na osobní příplatky stanoví Příloha 4.

### **Článek 10** **Příplatek za vedení nebo výkon funkce**

- (1) Příplatek za vedení nebo výkon funkce přísluší 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 procesu závazné pracovní pokyny.
- (2) Výše příplatku za vedení nebo výkon funkce je uvedena v příloze 5.
- (3) Přiznaný příplatek za vedení nebo výkon funkce je stanoven ve mzdovém výměru.
- (4) Příplatek za vedení nebo výkon funkce je stanoven celkovou měsíční částkou, která vychází ze stanovené týdenní pracovní doby. Přiznává se pouze za odpracovanou dobu.
- (5) Má-li zaměstnanec nárok na více příplatků, tyto příplatky se sčítají.

### **Článek 11** **Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas**

- (1) Práci přesčas je možné konat jen výjimečně a ředitel ÚEB nebo vedoucí pracovník 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.
- (2) Práci přesčas je práce konaná na písemný příkaz ředitele ÚEB nebo vedoucího pracovníka 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 práci přesčas poskytne ředitel ÚEB zaměstnanci náhradní volno, které je možno vybrat v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době.
- (4) Pokud náhradní volno není poskytnuto, přísluší zaměstnanci za dobu práce přesčas mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen dosažená mzda), a příplatek ve výši 25% jeho průměrného výdělku. V případě, že práci přesčas nařídí vedoucí pracovník, zajistí její krytí z projektových prostředků.

### **Článek 12** **Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek**

- (1) Za dobu ředitelem písemně nařízené práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 25 % jeho průměrného výdělku nebo náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu ředitel ÚEB poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
- (2) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

### **Článek 13**

#### **Mzda za noční práci**

- (1) Za dobu noční práce nařízené ředitelem ÚEB přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10% jeho průměrného výdělku.

### **Článek 14**

#### **Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

- (1) Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí 10% platné minimální mzdy.

### **Článek 15**

#### **Mzda za práci v sobotu a neděli**

- (1) Za dobu ředitelem písemně nařízené práce v sobotu a neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10% jeho průměrného výdělku.

### **Článek 16**

#### **Odměny**

- (1) Ředitel ÚEB může zaměstnanci s tarifní nebo smluvní mzdou 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 ÚEB,
  - e) za odstraňování škod na majetku zaměstnavatele,
  - f) za publikační aktivitu (Příloha 6)
  - g) při životním jubileu (50 let) a prvním odchodu do důchodu (Příloha 7).
- (2) Ředitel ÚEB přiznává odměnu na návrh vedoucího řešitele nebo spoluředitele projektu výzkumu a vývoje podle písm. a), nebo na návrh přímého nadřízeného podle písm. b) až e), nebo z vlastního rozhodnutí podle písm. b) až g).

## **Článek 17** **Smluvní mzda**

- (1) Ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele může ředitel ÚEB se zaměstnancem, který splňuje zvláštní kvalifikační předpoklady nebo plní mimořádně náročné pracovní úkoly, uzavřít smlouvu o individuálních mzdových podmínkách (Smluvní mzdu).
- (2) Smlouva o Smluvní mzdě může být uzavřena jen na dobu určitou a se souhlasem Rady.
- (3) Zaměstnanci, se kterým byla sjednána smluvní mzda, nenáleží tarifní mzda včetně příplatků (osobního, za vedení, za přesčasovou práci).

## **Článek 18** **Splatnost mzdy**

- (1) Mzda je splatná 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 9. den každého kalendářního měsíce. Pokud tento den připadne na den pracovního volna, je den výplaty nejbližší předcházející pracovní den.
- (3) Mzda se vyplácí v korunách českých v pracovní době a na pracovišti. Mzda se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.
- (4) Na žádost zaměstnance je ÚEB povinen při výplatě mzdy, po provedení případných srážek ze mzdy podle zákoníku práce nebo podle zvláštního právního předpisu, poukázat částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden účet u banky nebo spořitelního či úvěrového družstva, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy.
- (5) 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.
- (6) ÚEB vyplatí zaměstnanci před nastoupením dovolené mzdu splatnou během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené, pokud se ředitel ÚEB se zaměstnancem nedohodne jinak.
- (7) Při skončení pracovního poměru vyplatí ÚEB mzdu v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po skončení pracovního poměru.

## **Článek 19** **Srážky ze mzdy**

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

## **Článek 20** **Závěrečná ustanovení**

- (1) Tento vnitřní mzdový předpis je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance.
- (2) Přílohy vnitřního mzdového předpisu mají platnost vždy jen jeden kalendářní rok.
- (3) Ředitel ÚEB je povinen seznámit zaměstnance se změnami způsobu odměňování a se změnami vnitřního předpisu a jeho příloh nejméně 15 dnů před jejich účinností.
- (4) Vedoucí zaměstnanci jsou povinni seznámit každého podřízeného zaměstnance s tímto mzdovým předpisem.
- (5) Ředitel ÚEB je povinen umožnit zaměstnancům do mzdového předpisu nahlížet.
- (6) Problematika týkající se odměňování zaměstnanců neupravená v tomto předpisu se řídí ustanoveními zákoníku práce.
- (7) Na mzdové nároky vzniklé přede dnem účinnosti tohoto předpisu se vztahují dosavadní právní předpisy.
- (8) Tento mzdový předpis byl schválen Radou dne 12. března 2007, projednán s odborovou organizací ÚEB dne 13. března a nabývá účinnosti dnem 15. března 2007.

### Seznam příloh:

- |           |   |
|-----------|---|
| Příloha 1 | Popis prací ve třídách O1-O6                            |
| Příloha 2 | Tarifní třídy V1 až V5 s tarifním rozpětím              |
| Příloha 3 | Tarifní stupně pro třídy O1 až O6                       |
| Příloha 4 | Pravidla pro rozdělení osobních příplatků               |
| Příloha 5 | Příplatky za vedení nebo výkon funkce                   |
| Příloha 6 | Pravidla pro udělování odměn za publikační činnost      |
| Příloha 7 | Odměny při životním jubileu a prvním odchodu do důchodu |

V Praze, dne 13. března 2007

Revidovaná verze z 13. prosince 2013, do textu zaneseny úpravy na základě:  
zápisu Rady ÚEB č.17/2009 (bod 7.3.) týkající se článku 9, odstavec (2), a  
zápisu Rady ÚEB č.19/2009 (bod 6.4.) týkající se článku 9, odstavec (6), a  
zápisu Rady ÚEB č. 25/2010 (bod 6.4.) týkající se článku 9, odstavec (2), a  
zápisu Rady ÚEB č. 32/2011 (bod 5.1.) týkající se článku 8, odstavec (3) a článku 9, odstavec (2), a zápisu Rady ÚEB č. 38/2012 (bod 5.1.) týkající se článku 11, odstavec (3) a (4), a  
zápisu Rady ÚEB č. 44/2013 (bod 4.1) týkající se článku 9, odstavec (2)

RNDr. Martin Vágner, CSc.  
předseda Rady ÚEB

Doc. RNDr. Eva Zažímalová, CSc.  
ředitelka ÚEB

RNDr. Milada Šindelářová, CSc.  
předsedkyně odborů ÚEB