

Vnitřní mzdový předpis

Ekonomický ústav AV ČR, v. v. i. (dále jen „EKÚ“ nebo „zaměstnavatel“) se sídlem v Praze 1, Politických vězňů 7 vydává ve smyslu § 20 zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, tento vnitřní mzdový předpis:

Článek 1

Rozsah platnosti

- (1) EKÚ tímto vnitřním mzdovým předpisem (dále také „VMP“) stanoví podmínky pro poskytování a výši mzdy a odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců EKÚ s výjimkou ředitele, kteří jsou v pracovním poměru k EKÚ (dále jen „zaměstnanec“) a dále upravuje některá další práva související s výkonem závislé práce zaměstnanců pro EKÚ.
- (2) Odměňování práce konané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je upraveno v §§ 109–111, § 138 a § 144 zákoníku práce. Výši odměny z dohody a podmínky pro její poskytování sjedná zaměstnavatel v dohodě.
- (3) Mzdu ředitele EKÚ stanoví předseda Akademie věd ČR.
- (4) Vnitřní mzdový předpis stanoví:
 - a) kvalifikační předpoklady a katalog prací pro ostatní zaměstnance EKÚ,
 - 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 EKÚ ve mzdové oblasti.

Článek 2

Stanovená mzda

- (1) Mzda je peněžité plnění poskytované EKÚ 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, ale nikoliv přímo za výkon práce, zejména náhrada mzdy, odměna z dohody, odstupné, náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce (zejména cestovní náhrady), odměna za pracovní pohotovost, příspěvky na stravování a odměny při pracovních a životních jubileích.
- (3) Mzdu zaměstnanci určí zaměstnavatel na základě podmínek uvedených ve VMP v písemném mzdovém výměru (dále jen „mzdový výměr“).
- (4) Mzda musí být písemně sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet. Mzdový výměr bude zaměstnanci předán nejpozději v den nástupu do práce sjednaný v pracovní smlouvě.
- (5) Dojde-li ke změně jakýchkoliv skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit vydáním nového mzdového výměru, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. Od účinnosti tento nový mzdový výměr zcela nahrazuje původní mzdový výměr.
- (6) U zaměstnanců je uplatňována měsíční mzda. Výjimku tvoří provozní pracovníci – vrátní, u kterých je uplatňována hodinová mzda.
- (7) Měsíční mzda se v důsledku svátku nekrátí.

(8) Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.

(9) Tarifní mzda podle článku 6 a další složky mzdy přísluší zaměstnanci za vykonanou práci po stanovenou týdenní pracovní dobu. Při sjednání kratší než stanovené týdenní pracovní doby se mzda poměrně krátí. Obdobně se krátí mzda zaměstnanci, který neodpracoval v daném měsíci stanovený fond pracovní doby vyplývající z písemného rozvrhu směn odpovídajícího stanovené týdenní pracovní době, nebo kratší pracovní době, byla-li se zaměstnancem sjednána.

(10) Nevyplyvá-li z VMP něco jiného, nároky na poskytnutí jednotlivých složek se vzájemně nevylučují a pro účely výpočtu celkové výše mzdy se sčítají.

Článek 3 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. Její výše se řídí ustanovením § 111 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“) a nařízením vlády č. 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, stanovujícími výši minimální mzdy pro účely tohoto článku, případně právními předpisy, které uvedené předpisy v budoucnu nahradí. V případě kratší pracovní doby nebo neodpracování celého měsíce se minimální mzda poměrně snižuje způsobem stanoveným nařízením vlády.

(2) Podle ustanovení § 111 odst. 3 písm. a) zákoníku práce EKÚ 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 stanovená nařízením vlády.

(3) 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 4 Mzdové složky a odměna za pracovní pohotovost

Zaměstnancům odměňovaným v rámci tarifního systému může EKÚ poskytnout následující mzdové složky:

- a) tarifní mzdu,
- b) osobní ohodnocení,
- c) prémii za vedení,
- d) dosaženou mzdu a příplatek za práci přesčas,
- e) dosaženou mzdu a příplatek nebo náhradu mzdy za práci ve svátek,
- f) dosaženou mzdu a příplatek za noční práci,
- g) dosaženou mzdu a příplatek za práci v sobotu a v neděli,
- h) odměnu za pracovní pohotovost,
- i) odměny.

Článek 5 Tarifní mzda a mzdová třída

(1) Tarifní mzda je základní složka mzdy, jejíž výše je určena zařazením do mzdové třídy.

(2) Ve smyslu čl. 21 Přílohy B. Stanov Akademie věd ČR jsou zaměstnanci rozděleni do dvou skupin:

- a) vysokoškolsky vzdělaní pracovníci výzkumných útvarů EKÚ, zařazení podle Kariérního řádu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků Akademie věd ČR do kvalifikačních stupňů (dále jen „výzkumní pracovníci“), přičemž čl. III. Kariérního řádu se pro účely této definice ve VMP nepoužije,
 - b) ostatní zaměstnanci EKÚ (dále jen „ostatní zaměstnanci“).
- (3) Výzkumní pracovníci jsou podle kvalifikačního stupně zařazeni do mzdových tříd V1 až V6 s tarifním rozpětím stanoveným v příloze č. 2 VMP:
- a) odborný pracovník výzkumu a vývoje do mzdové třídy V1,
 - b) doktorand do mzdové třídy V2,
 - c) postdoktorand do mzdové třídy V3,
 - d) vědecký asistent do mzdové třídy V4,
 - e) vědecký pracovník do mzdové třídy V5,
 - f) vedoucí vědecký pracovník do mzdové třídy V6.

Výši tarifní mzdy v rámci tarifního rozpětí příslušné mzdové třídy určí zaměstnavatel s přihlédnutím k výsledkům atestace, případně k dalším zvláštním okolnostem souvisejícím s kvalifikací zaměstnance.

(4) Ostatní zaměstnanci jsou zařazeni do mzdových tříd 1 až 8 na základě kvalifikačních požadavků a katalogu prací uvedených v příloze č. 1 VMP (dále jen „katalog prací“) s tarifním rozpětím stanoveným v příloze č. 3 VMP. Dosažení kvalifikačních požadavků potřebných pro zařazení do vyšší mzdové třídy nezakládá nárok na zařazení do této třídy (podmínkou je tedy jak dosažení kvalifikačního požadavku, tak splnění rámcového popisu práce vykonávané zaměstnancem pro příslušnou mzdovou třídu v katalogu prací). Výši tarifní mzdy v rámci tarifního rozpětí příslušné mzdové třídy určí zaměstnavatel s přihlédnutím k délce odborné praxe a pracovním výsledkům zaměstnance, případně k dalším zvláštním okolnostem souvisejícím s kvalifikací zaměstnance.

(5) K ojediněle nebo výjimečně prováděným pracovním činnostem se při zařazení ostatních zaměstnanců do příslušné mzdové třídy nepřihlíží. V případě ostatních zaměstnanců, kteří vykonávají v jednom pracovním poměru různé práce s odlišnými charakteristikami, se při zařazování podle katalogu prací do příslušné mzdové třídy bere v úvahu vždy nejnáročnější druh práce zaměstnance. Pokud nelze ostatní zaměstnance tímto způsobem zařadit, zařadí EKÚ takového zaměstnance do takové mzdové třídy, která se některým druhem práce spojeným s touto mzdovou třídou svou povahou, namáhavostí, složitostí nebo odpovědností nejvíce blíží k práci vykonávané zařazovaným zaměstnancem.

Článek 6

Osobní ohodnocení

(1) Zaměstnanci, kterému je poskytována tarifní mzda, lze přiznat osobní ohodnocení.

(2) Zaměstnavatel může na základě zhodnocení výsledků práce zaměstnance, jakož i dalších kritérií (například řádného a bezproblémového plnění pracovních úkolů ze strany zaměstnance, množství a kvality odváděné práce, dodržování povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, kladného přístupu zaměstnance k práci, dodržování právních předpisů a interních předpisů zaměstnavatele, podílu na řešení projektů výzkumu a vývoje apod.) rozhodnout ve mzdovém výměru o přiznání osobního ohodnocení jakožto pravidelně poskytované složky mzdy zaměstnance až do výše

- a) 150 % horní hranice tarifního rozpětí ve mzdové třídě V1–V6, do které je výzkumný pracovník zařazen,
- b) 100 % horní hranice tarifního rozpětí ve mzdové třídě 1–8, do které je ostatní zaměstnanec zařazen.

(3) Zaměstnanci, který řeší projekt výzkumu a vývoje nebo se na jeho řešení podílí, je možné poskytnout osobní ohodnocení z prostředků na řešení projektu, je-li to v souladu s pravidly stanovenými ve smlouvě uzavřené s poskytovatelem prostředků na řešení projektu. Výše takového ohodnocení může být až 200 % horní hranice tarifního rozpětí ve mzdové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

(4) Osobní ohodnocení podle odst. 2 a 3 se sčítají.

(5) Osobní ohodnocení se přiznává na určité období, zpravidla odpovídající délce hodnotícího období či délce trvání určité činnosti.

(6) Osobní ohodnocení podléhá změnám dle pravidel v odst. 2 a 3 a může být zaměstnanci odňato nebo jeho výše změněna, pokud pominou nebo se změni důvody pro jeho přiznání.

(7) Na přiznání osobního ohodnocení není právní nárok. Stejně tak nevzniká právo nárok ani na vyhodnocení kritérií uvedených v odst. 2 a 3. Přiznání osobního ohodnocení v žádném případě nezakládá nároky na přiznání žádných jiných složek mzdy, ani na osobní ohodnocení do budoucna.

Článek 7 Prémie za vedení

(1) Prémie 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 prémie za vedení je uvedena v příloze č. 4 VMP. Zaměstnanci přísluší vždy jen jeden typ prémie za vedení, a to podle nejvyššího stupně řízení.

(3) Přiznaná prémie za vedení je v rámci stanoveného rozpětí určena ve mzdovém výměru.

(4) Prémie za vedení je stanovena celkovou měsíční částkou, která vychází ze stanovené týdenní pracovní doby. V případě, že zaměstnanec vykonává oprávnění vedoucího zaměstnance ve smyslu odst. 1 pouze ve vztahu k části své týdenní pracovní doby (např. z důvodu více druhů práce, z nichž pouze jeden je vedoucím pracovním místem, nebo z důvodu výkonu činnosti vedoucího zaměstnance v rámci projektu vytěžujícího zaměstnance pouze po část pracovní doby), určí se mu prémie za vedení poměrně pouze k té části úvazku, ve které je dle své náplně práce vedoucím zaměstnancem.

Článek 8 Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzdová práva vyplývající z ustanovení § 114 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

Článek 9 Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci mzdová práva vyplývající z ustanovení § 115 odst. 1 a 2 zákoníku práce. Nepracoval-li zaměstnanec ve svátek z důvodu uvedeného v ustanovení § 115 odst. 3 zákoníku práce, přísluší mu náhrada mzdy v rozsahu tohoto ustanovení, či v případě zaměstnanců s měsíční mzdou se postupuje podle článku 2 odst. 7.

Článek 10 Mzda za noční práci

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen „dosažená mzda“) a příplatek ve výši 20 % průměrného výdělku.

Článek 11 Mzda za práci v sobotu a v neděli

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku.

Článek 12 Odměna za pracovní pohotovost

(1) Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna za pracovní pohotovost podle ustanovení § 140 zákoníku práce.

(2) Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda. Odměna za pracovní pohotovost podle odst. 1 za tuto dobu nepřísluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.

Článek 13 Odměny

- (1) Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu
 - a) za úspěšné řešení projektu výzkumu a vývoje,
 - b) za splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu,
 - c) za vynikající výsledky soustavné práce,
 - d) za hospodářský přínos pro EKÚ,
 - e) za odstraňování škod na majetku zaměstnavatele. Tato odměna není mzdou a jedná se o peněžité plnění nemzdové povahy [ustanovení § 224 odst. 2 písm. b) zákoníku práce].
- (2) V případech podle odst. 1 písm. b), popř. d) zaměstnavatel předem stanoví hlediska pro možné poskytování odměn.
- (3) Podle odst. 1 písm. c) zaměstnavatel může udělit roční, případně pololetní odměny v závislosti na výsledcích hospodaření EKÚ. Z určeného objemu prostředků na odměny může být vyčleněna částka k přímému rozdělení ředitelem.
- (4) Zaměstnavatel může přiznat odměnu na návrh vedoucího řešitele projektu výzkumu a vývoje nebo na návrh přímého nadřízeného obsahující objektivní důvody pro udělení odměny.
- (5) Podmínkou pro přiznání a vyplacení odměny podle tohoto článku je rozhodnutí ředitele EKÚ o jejím poskytnutí, a to pouze v případě, kdy je ředitelem EKÚ shledáno splnění podmínek pro její přidělení dle tohoto článku. Splnění těchto podmínek je pouze nezbytnou prerekvizitou k tomu, aby ředitel EKÚ 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.

Článek 14 Smluvní mzda

(1) Ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele může zaměstnavatel se zaměstnancem, který splňuje zvláštní kvalifikační předpoklady nebo plní mimořádně náročné pracovní úkoly, uzavřít smlouvu o individuálních mzdových podmínkách.

(2) Smlouva o individuálních mzdových podmínkách může být uzavřena jen na dobu určitou a se souhlasem rady pracoviště. Rada pracoviště neurčuje výši smluvní mzdy konkrétních zaměstnanců, posuzuje však důvody, proč má být taková smlouva uzavřena s konkrétní osobou, schvaluje řediteli limit pro stanovení smluvní mzdy a délku doby jejího poskytování. V období před uzavřením smlouvy o individuálních mzdových podmínkách je zaměstnanec odměňován v souladu s článkem 5 tohoto mzdového předpisu.

(3) Smluvní (sjednaná) mzda může být sjednána i pro část pracovní kapacity (pracovního úvazku odpovídající části stanovené týdenní pracovní doby) zaměstnance. Zbývající část pracovní kapacity plně podléhá tarifnímu způsobu odměňování podle tohoto VMP.

(4) V případě, že zaměstnanci přestane být z důvodů skončení platnosti smlouvy o individuálních mzdových podmínkách poskytována smluvní (sjednaná) mzda, a pracovní poměr takového zaměstnance u EKÚ i nadále pokračuje, vydá mu EKÚ nejpozději ke dni účinnosti takové změny písemný mzdový výměr potvrzující zařazení takového zaměstnance do tarifního systému na základě pravidel podle VMP.

(5) Smlouva o individuálních mzdových podmínkách může být uzavřena i se zaměstnanci, kteří pracují na základě mezinárodních projektových smluv (např. projekty financované Evropskou unií) a jejichž mzda je určena vnějším smluvním vztahem a prostředky na tuto mzdu pocházejí z tohoto projektu. V tomto případě se výše smluvní mzdy a délka doby jejího poskytování řídí příslušnou smlouvou a nepodléhá schválení radou pracoviště.

(6) Zaměstnanec, kterému je poskytnuta smluvní mzda, je vyčleněn z tarifního systému.

(7) Smluvní mzda se sjednává místo všech složek mzdy, s výjimkou příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatku za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, příplatku za noční práci, příplatku za práci v sobotu a v neděli a odměn.

Článek 15 Splatnost a výplatní termín 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 10. den každého kalendářního měsíce. Pokud tento den připadne na den pracovního volna, je den výplaty nejbližší předcházející pracovní den.

(3) Mzda se poukazuje v korunách českých, na náklad a nebezpečí EKÚ, na jeden zaměstnancem určený účet u banky nebo spořitelního či úvěrního družstva, a to na základě dohody EKÚ a zaměstnance, a to nejpozději v pravidelném výplatním termínu výplaty mzdy. Mzda se zaokrouhuje na celé koruny nahoru. V dalším se místo a způsob výplaty mzdy řídí zákoníkem práce.

(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. Počet odpracovaných hodin se zaokrouhlí na celé půlhodiny nahoru.

(5) Při skončení pracovního poměru vyplatí EKÚ mzdu/náhradu mzdy a další práva peněžité povahy v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dni skončení pracovního poměru. Výjimky z tohoto pravidla stanoví zákoník práce.

Článek 16 **Srážky ze mzdy**

Srážky ze mzdy mohou být provedeny jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním zákonem a způsobem stanoveným zákoníkem práce, zákonem č. 89/2012 Sb., občanským zákoníkem, v platném znění a zákonem č. 99/1963 Sb., občanským soudním řádem, v platném znění.

Článek 17 **Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely**

(1) Průměrný výdělek zaměstnance se zjišťuje podle ustanovení § 351 až 362 zákoníku práce.

(2) Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, vypočte se průměrný výdělek jako pravděpodobný výdělek. Pro jeho zjištění se použije hrubá mzda, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období. V případě, že zaměstnanec nepracoval vůbec nebo odpracoval méně než 21 dnů, použije se hrubá mzda, které by zřejmě dosáhl (ustanovení § 355 zákoníku práce). EKÚ při výpočtu pravděpodobného výdělku přihlíží zejména k tomu, jakou práci měl zaměstnanec ve zkoumaném rozhodném období konat a jaká byla obvyklá výše jednotlivých složek mzdy zaměstnance, k tomu, jakým způsobem byla v rozhodném období odměňována práce, kterou měl zaměstnanec konat, jaké měl podle VMP nebo v případě sjednané mzdy podle smlouvy o sjednané mzdě pobírat složky mzdy, jaké měl EKÚ v rozhodném období prostředky pro poskytnutí odměn zaměstnancům, a rovněž k výši výdělků, kterých dosáhli na stejné práci spoluzaměstnanci dotčeného zaměstnance, případně jiní zaměstnanci na práci stejné hodnoty.

Článek 18 **Dovolená**

V souladu s § 212 odst. 1 zákoníku práce činí výměra dovolené zaměstnanců 5 týdnů za kalendářní rok.

Článek 19 **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 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) Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům do mzdového předpisu nahlížet.
- (5) Problematika týkající se odměňování zaměstnanců neupravená v tomto předpisu se řídí ustanoveními zákoníku práce.
- (6) Na mzdové nároky vzniklé přede dnem účinnosti tohoto předpisu se vztahují dosavadní právní předpisy.
- (7) Tento mzdový předpis nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2025 a ruší Vnitřní mzdový předpis ze dne 22. dubna 2022.

doc. Marek Kapička, Ph.D.
ředitel EKÚ AV ČR, v. v. i.

V Praze dne 18. prosince 2024

Seznam příloh:

- Příloha č. 1 Kvalifikační požadavky a katalog prací pro ostatní zaměstnance
Příloha č. 2 Mzdové třídy V1 až V6 pro výzkumné pracovníky
Příloha č. 3 Mzdové třídy 1 až 8 pro ostatní zaměstnance
Příloha č. 4 Prémie za vedení

Příloha č. 1

Kvalifikační požadavky pro ostatní zaměstnance NHÚ

Mzdová třída	Kvalifikační požadavky
1.	Základní vzdělání
2.	Středoškolské vzdělání bez výučního listu a maturity
3.	Středoškolské vzdělání s výučním listem nebo zakončené zkouškou
4.	Středoškolské vzdělání s maturitou
5.	Středoškolské vzdělání s maturitou
6.	Středoškolské vzdělání s maturitou nebo vyšší odborné, nástavbové nebo specializační pomaturitní vzdělání
7.	Vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání – bakalářské nebo magisterské*
8.	Magisterské vysokoškolské vzdělání**

* nebo ucelená část vysokoškolského studia podle zákona č. 172/1990 Sb., o vysokých školách

** nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona č. 172/1990 Sb., o vysokých školách nebo dřívějších právních předpisů

Katalog prací pro ostatní zaměstnance NHÚ

Mzdová třída 1

- Vykonávání jednoduchých, méně kvalifikovaných a opakujících se prací s přesně vymezeným zadáním, s jednoduchými pomůckami a ručními nástroji.

Mzdová třída 2

- Vykonávání rutinních prací hospodářsko-správního nebo provozně-technického charakteru, podle podrobných pokynů nebo stanovených postupů.

Mzdová třída 3

- Vykonávání rutinních nebo jednoduchých odborných prací, které jsou součástí určitého systému nebo týmu. Operativní zajišťování chodu dílčích provozních, hospodářsko-správních nebo technických procesů.

Mzdová třída 4

- Vykonávání ucelených nebo samostatných odborných prací s provázaností na další procesy. Organizace nebo zajišťování chodu ucelených provozních nebo technických procesů podle obecných postupů.

Mzdová třída 5

- Vykonávání samostatných složitých úkolů nebo specializovaných odborných prací s vazbami a souvislostmi na další procesy. Řízení, organizace a koordinace složitých procesů technického, hospodářsko-správního nebo administrativního charakteru s určováním postupů a řešení v rámci daného procesu.

Mzdová třída 6

- Vykonávání specializovaných odborných prací a dílčích koncepčních a metodických prací. Řízení, organizace a kontrola činností dílčích agend odborného charakteru.

Mzdová třída 7

- Komplexní řízení nebo zajišťování chodu rozsáhlých a složitých odborných agend nebo celků s vnitřními i vnějšími vazbami. Řízení nebo zajišťování koncepčních a metodických prací.

Mzdová třída 8

- Výkon nejsložitějších specializovaných koncepčních prací se samostatným tvůrčím řešením problémů a řízení velmi složitých organizačních celků.

Příloha č. 2

Mzdové třídy pro výzkumné pracovníky (částky v Kč)		
Třída	Dolní hranice (MIN)	Horní hranice
V1	ZS 6. třída	MIN + 110 % z MIN
V2	ZS 6. třída	MIN + 150 % z MIN
V3	ZS 6. třída + 1 000	MIN + 180 % z MIN
V4	ZS 7. třída	MIN + 210 % z MIN
V5	ZS 7. třída + 4 000	MIN + 250 % z MIN
V6	ZS 8. třída + 2 000	MIN + 280 % z MIN

ZS – základní sazba minimální mzdy v ČR (§ 111 zákoníku práce a nařízení vlády č. 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů)

Příloha č. 3

Mzdové třídy pro ostatní zaměstnance (částky v Kč)		
Třída	Dolní hranice (MIN)	Horní hranice
1	ZS 1. třída	MIN + 80 % z MIN
2	ZS 1. třída + 1 000	MIN + 80 % z MIN
3	ZS 1. třída + 2 000, nejméně však 23 000	MIN + 80 % z MIN
4	26 000	MIN + 80 % z MIN
5	30 000	MIN + 80 % z MIN
6	33 000	MIN + 80 % z MIN
7	39 000	MIN + 80 % z MIN
8	50 000	MIN + 80 % z MIN

ZS – základní sazba minimální mzdy v ČR (§ 111 zákoníku práce a nařízení vlády č. 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů)

Příloha č. 4

Prémie za vedení (částky v Kč)		
Stupeň řízení	Dolní hranice	Horní hranice
Zástupce statutárního orgánu	5 000	35 000
Zástupce ředitele	3 000	25 000
Vedoucí oddělení	1 500	15 000
Zaměstnanec, který je oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců	0	13 000