



**Interní předpis č. 2013-03 ÚTIA AV ČR, v.v.i., účinný od 1. ledna 2014**  
**Vnitřní mzdový předpis**

pro veřejné výzkumné instituce zřízené Akademií věd ČR  
podle zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích

**Ústav teorie informace a automatizace, v.v.i.** (dále jen „VVI“ nebo „ústav“)  
se sídlem Pod Vodárenskou věží 4, 182 08 Praha 8

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 VVI 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;
  - d) stanovy Akademie věd ČR;
  - e) kolektivní smlouva VVI;
  - f) Interní norma AV ČR č. 13/2006, tj. Kariérní řád vysokoškolsky vzdělaných pracovníků Akademie věd ČR;
  - g) pracovní řád VVI;
  - h) organizační řád VVI.

**Článek 2**  
**Rozsah platnosti**

1. Vnitřní mzdový předpis upravuje odměňování zaměstnanců, kteří jsou v pracovněprávním vztahu k VVI 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 VVI se zaměstnancem dohodou.
3. Mzdu ředitele VVI stanoví předseda Akademie věd ČR.

**Článek 3**  
**Rozhodování o mzdových záležitostech**

1. Vnitřní mzdový předpis stanoví:
  - a) charakteristiky tarifních tříd a katalog pracovních funkcí;
  - 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 VVI ve mzdové oblasti.

**Článek 4**  
**Mzda**

1. Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda. Mzda je peněžité plnění poskytované VVI 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, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost.
3. Mzdu stanoví ředitel VVI na základě tohoto vnitřního mzdového předpisu ve mzdovém výměru.
4. Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.
5. Ředitel VVI je povinen 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 VVI povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.
6. U všech zaměstnanců VVI je uplatněna měsíční mzda. Měsíční mzda se v důsledku svátku nekrátí.

#### **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. Do mzdy se pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.
2. Výše minimální mzdy je stanovena platnými zákony České republiky.
3. Nedosáhne-li mzda nebo odměna z dohody minimální mzdy, je VVI povinna zaměstnanci poskytnout doplatek podle zákoníku práce.

#### **Článek 6 Zaručená mzda**

1. Zaručená mzda je mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, tohoto vnitřního mzdového předpisu nebo mzdového výměru.
2. Úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování se řídí ustanoveními § 112 odst. 2 zákoníku práce.

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

1. Zaměstnancům odměňovaným v rámci tarifního systému VVI 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 svátek,
  - f) mzdu za noční práci,
  - g) mzdu a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
  - h) mzdu za práci v sobotu a v neděli,
  - i) mzdu při uplatnění konta pracovní doby,
  - j) odměnu za pracovní pohotovost,
  - k) odměny.

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

1. Tarifní mzda je základní část mzdy, jejíž výše je určena zařazením do tarifní třídy.
2. Podle druhu činnosti se zaměstnanci rozdělují do dvou skupin:
  - a) pracovníci výzkumných útvarů;
  - b) ostatní zaměstnanci.

3. Vysokoškolsky vzdělaní pracovníci výzkumných útvarů jsou zařazeni do tarifních tříd V1 až V6 s tarifním rozpětím stanoveným v příloze 1 takto:

- a) odborný pracovník výzkumu a vývoje do třídy V1
  - a1) odborný pracovník 1 do třídy V1a,
  - a2) odborný pracovník 2 do třídy V1b,
  - a3) odborný pracovník 3 do třídy V1c,
- 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.

Další pracovníci výzkumných útvarů jsou zařazováni takto:

- a) asistent1 do třídy A1,
- b) asistent2 do třídy A2

Výši tarifní mzdy v rámci tarifního rozpětí příslušné třídy stanoví ředitel VVI.

4. Ostatní zaměstnanci jsou zařazeni podle nejnáročnějšího druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a podle katalogu pracovních funkcí uvedeného v příloze 1 do tarifních tříd O1 až O16. Ředitel VVI zařadí zaměstnance do tarifního stupně příslušné tarifní třídy na návrh přímého nadřízeného, a to na základě kvalifikačních předpokladů, povahy a rozsahu vykonávané pracovní činnosti a v závislosti na započitatelné odborné a jiné praxi podle pravidel stanovených v příloze 1. Tarifní stupně pro třídy O1–O16 jsou stanoveny v příloze 1.
5. Tarifní mzda vychází ze stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin týdně, krátí se při zkrácení týdenní pracovní doby a vždy v závislosti na počtu neodpracovaných hodin.

### **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 VVI na návrh přímého nadřízeného nebo z vlastního rozhodnutí poskytovat osobní příplatek. Tento osobní příplatek se přiznává vždy na dobu určitou.
3. 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.
4. Osobní příplatky podle odst. 2 a 3 se sčítají.
5. Přiznaný osobní příplatek je stanoven ve mzdovém výměru.
6. Osobní příplatek je stanoven měsíční částkou vycházející ze stanovené týdenní pracovní doby. Přiznává se pouze za odpracovanou dobu.
7. Na přiznání osobního příplatku není právní nárok.

### **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 pracoviště oprávněn stanovit a ukládat podřízeným pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomuto účelu závazné pokyny.
2. Výši příplatku za vedení stanoví ředitel VVI na návrh přímého nadřízeného příslušného vedoucího zaměstnance, a to v závislosti na povaze pracovních úkolů a počtu podřízených.
3. Přiznaný příplatek za vedení je stanoven ve mzdovém výměru.

4. Příplatek za vedení je stanoven celkovou měsíční částkou, která vychází ze stanovené týdenní pracovní doby. Příznává se pouze za odpracovanou dobu.

#### **Článek 11**

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

1. Práci přesčas je možné konat jen výjimečně a ředitel VVI 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 VVI požadovat práci přesčas jen na základě dohody se zaměstnancem.
2. Práci přesčas je práce konaná na příkaz ředitele VVI 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 přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen „dosažená mzda“), a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se ředitel VVI se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.
4. Neposkytne-li ředitel VVI 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 3.

#### **Článek 12**

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

1. Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu ředitel VVI 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. Ředitel VVI se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.
3. 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**

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

#### **Článek 14**

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

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 v neděli**

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

#### **Článek 16**

##### **Odměna za pracovní pohotovost**

1. Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne.
2. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného výdělku.
3. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda. Odměna za pracovní pohotovost podle odst. 2 za tuto dobu nepřislouší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.

## **Článek 17 Odměny**

1. Ředitel VVI může zaměstnanci 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 VVI,
  - e) za odstraňování škod na majetku zaměstnavatele.
2. Ředitel VVI přiznává odměnu na návrh vedoucího řešitele projektu výzkumu a vývoje nebo na návrh přímého nadřízeného nebo z vlastního rozhodnutí.

## **Článek 18 Mzda při výkonu jiné práce**

Mzda při výkonu jiné práce se řídí ustanoveními § 139 zákoníku práce, tj. zákona č. 262/2006 Sb. v platném znění.

## **Článek 19 Smluvní mzda**

1. Ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele může ředitel VVI 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.
3. Zaměstnanec, kterému je poskytnuta smluvní mzda, je vyčleněn z tarifního systému.

## **Článek 20 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 7. den každého kalendářního měsíce. Pokud tento den připadne na den pracovního volna, je den výplaty nejbližší předcházející pracovní den.
3. Mzda se vyplácí v souladu s ustanoveními § 142 zákoníku práce.
4. Na žádost zaměstnance je VVI povinna 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 úvěrního 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. VVI vyplatí zaměstnanci před nastoupením dovolené mzdu splatnou během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené, pokud o to zaměstnanec požádá.
7. Při skončení pracovního poměru vyplatí VVI mzdu v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dni skončení pracovního poměru.

## **Článek 21 Srážky ze mzdy**

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

**Článek 22**  
**Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely**

Výpočet průměrného výdělku se řídí ustanoveními §§ 356-362 zákoníku práce, tj. zákona č. 262/2006 Sb. v platném znění.

**Článek 23**  
**Závěrečná ustanovení**

1. Tento vnitřní mzdový předpis je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance.
2. Přílohy vnitřního mzdového předpisu mají platnost vždy jeden kalendářní rok.
3. Ředitel VVI 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 s tímto mzdovým předpisem seznámit každého přímého podřízeného zaměstnance a umožnit mu 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 byl schválen radou pracoviště dne 29. listopadu 2013 a nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2014. V plném rozsahu nahrazuje předchozí verzi mzdového předpisu ÚTIA AV ČR, v.v.i. číslo 2007-12.

V Praze dne 29. listopadu 2013

.....  
Prof. Radim Jiroušek, DrSc.  
předseda rady ÚTIA AV ČR, v.v.i.

.....  
Prof. Ing. Jan Flusser, DrSc.  
ředitel ÚTIA AV ČR, v.v.i.

**Příloha 1 vnitřního mzdového přepisu ÚTIA AV ČR, v.v.i., č. 2013-03  
platná od 1. ledna 2014**

**1. Katalog funkcí pro pracovníky výzkumných útvarů podle čl. 8.3 předpisu**

- a) **Vysokoškolsky vzdělaní pracovníci:** V1,...,V6 – viz „Kariérní řád vysokoškolsky vzdělaných pracovníků Akademie věd ČR“  
b) **Další pracovníci výzkumných útvarů:**

tarifní třída	Název funkce	Náplň
A1	Asistent1	Administrativní práce
A2	Asistent2	Odborné administrativní práce

**2. Tarifní třídy pro vysokoškolsky vzdělané pracovníky:**

Tarifní třída	Kvalifikační stupeň	Tarif v Kč
V1	Odborný pracovník výzkumu a vývoje	
V1a	Odborný pracovník 1	16 000
V1b	Odborný pracovník 2	23 000
V1c	Odborný pracovník 3	26 000
V2	Doktorand	16 000 -18 000*
V3	Postdoktorand	20 000
V4	Vědecký asistent	23 000
V5	Vědecký pracovník	26 000
V6	Vedoucí vědecký pracovník	31 000

\* zvýšení na 18 000 Kč v třídě V2 připadá v úvahu pouze po složení státní doktorské zkoušky

**Tarifní třídy pro další pracovníky výzkumných útvarů:**

Tarifní třída	Název funkce	Tarif v Kč
A1	Asistent1	16 000
A2	Asistent2	17 500

**3. Katalog pracovních funkcí v nevýzkumných útvarech podle čl. 8.4 předpisu**

uklizeč, vrátný, pomocná síla	O1-O2
referent podatelny	O3-O4
správce školicího a rekreačního střediska	O4-O5
kvalifikovaný řemeslník, řidič	O6-O7
účetní, referent, sekretářka, operátor VT, knihovník	O8-O10
vedoucí účetní, vedoucí knihovny, asistent, technik,	O10-O11
vedoucí servisního oddělení (mimo knihovny a VT)	O12-O13
správce sítě VT	O14-O15
vedoucí správce sítě VT, zástupce ředitele pro provoz	O15-O16

**4. Tabulka příplatků za vedení**

Funkce	Výše příplatku v Kč
zástupce ředitele	10 000
vedoucí oddělení	5 000
vedoucí malého oddělení (do 5 podřízených*)	2 000

\* rozhodný je počet fyzických osob, nikoli přepočtených úvazků

**5. Tabulka tarifních mezd v nevýzkumných útvarech podle tarifní třídy a stupně, platná pro rok 2014**

	O1	O2	O3	O4	O5	O6	O7	O8	O9	O10	O11	O12	O13	O14	O15	O16
1	5 800	6 300	6 850	7 350	8 000	8 700	9 450	10 250	11 150	12 100	13 050	14 200	15 400	16 700	18 100	19 650
2	6 000	6 500	7 050	7 650	8 300	9 050	9 750	10 600	11 550	12 500	13 550	14 700	15 950	17 350	18 800	20 400
3	6 200	6 700	7 350	8 000	8 600	9 350	10 200	11 050	11 950	12 950	14 050	15 300	16 600	18 000	19 550	21 200
4	6 450	7 050	7 600	8 250	8 950	9 700	10 550	11 450	12 400	13 450	14 600	15 850	17 200	18 700	20 250	22 000
5	6 700	7 250	7 900	8 550	9 300	10 100	10 900	11 850	12 900	13 950	15 150	16 500	17 850	19 450	21 050	22 850
6	6 950	7 550	8 200	8 950	9 650	10 500	11 350	12 350	13 400	14 500	15 750	17 100	18 600	20 150	21 850	23 750
7	7 250	7 900	8 500	9 250	10 050	10 850	11 800	12 800	13 850	15 050	16 400	17 750	19 250	20 900	22 700	24 600
8	7 500	8 150	8 800	9 550	10 400	11 300	12 250	13 300	14 450	15 650	17 000	18 450	20 000	21 700	23 500	25 500
9	7 750	8 450	9 200	10 000	10 800	11 700	12 700	13 800	14 950	16 300	17 650	19 100	20 800	22 500	24 450	26 500
10	8 100	8 750	9 550	10 350	11 250	12 200	13 250	14 350	15 550	16 850	18 250	19 850	21 550	23 400	25 350	27 500
11	8 400	9 150	9 850	10 700	11 650	12 600	13 700	14 850	16 150	17 550	19 000	20 650	22 350	24 250	26 350	28 550
12	8 700	9 450	10 300	11 150	12 100	13 150	14 250	15 450	16 750	18 150	19 750	21 400	23 200	25 200	27 350	29 650

Zařazení do tarifního stupně podle délky započitatelné praxe se řídí obdobně podle § 4 nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (ve sporných případech rozhoduje o započítání praxe ředitel).

Počet let započitatelné praxe	Tarifní stupeň
do 1 roku	1
do 2 let	2
do 4 let	3
do 6 let	4
do 9 let	5
do 12 let	6
do 15 let	7
do 19 let	8
do 23 let	9
do 27 let	10
do 32 let	11
nad 32 let	12