



BIOLOGICKÉ CENTRUM AV ČR, v.v.i.

Technicko-hospodářská správa

adresa: Branišovská 1160/31, 370 05 České Budějovice
telefon: +420 387 775 052
fax: +420 385 310 347

IČ: 60077344 | DIČ: CZ60077344
číslo účtu: 5002209089/5500, Raiffeisenbank a.s.
www.bc.cas.cz | e-mail: ths@bc.cas.cz

Mzdový předpis Biologického centra AV ČR, v. v. i.	Salary Regulations of the Biology Centre of the Czech Academy of Sciences
Číslo:	
Název subjektu: Biologické centrum AV ČR, v. v. i. IČO: 60077344	
Obsah I. Obecná ustanovení II. Rozsah platnosti III. Rozhodování o mzdových záležitostech IV. Mzda V. Minimální mzda VI. Zaručená mzda VII. Peněžité plnění VIII. Tarifní mzda a tarifní třída IX. Osobní příplatek X. Příplatek za vedení XI. Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas XII. Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek XIII. Mzda za noční práci XIV. Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí XV. Mzda za práci v sobotu a v neděli XVI. Odměna za pracovní pohotovost XVII. Odměny XVIII. Smluvní mzda XIX. Splatnost mzdy XX. Srážky ze mzdy XXI. Průměrný výdělek pro pracovní právní účely XXII. Práce konané mimo pracovní poměr XXIII. Odstupné	Table of Contents I. General Provisions II. Applicability III. Making Decisions About Payroll Matters IV. Salary V. Minimum Salary VI. Guaranteed Salary VII. Pecuniary Performances VIII. Tariff Salary and Tariff Class IX. Personal Bonus X. Management Bonus XI. Salary or Compensatory Time off for Overtime Work XII. Salary, Compensatory Time off or Compensatory Salary for Work on a Public Holiday XIII. Salary for Night Work XIV. Salary and Premiums for Work in an Arduous Working Environment XV. Salary and Premiums for Work on Saturdays and Sundays XVI. Remuneration for Standby XVII. Bonuses XVIII. Contractual Salary XIX. Salary Maturity XX. Salary Deductions XXI. Average Earnings for Employment Purposes



	XXIV. Přejchodná a závěrečná ustanovení		XXII. Work Performed Outside an Employment Relationship XXIII. Severance Pay XXIV. Transitional and Final Provisions
	Zpracoval: Ing. Vendula Aubrechtová		Author: Ing. Vendula Aubrechtová
	Platnost: dnem podpisu		Valid from: the date of signing
	Účinnost od: 1. 1. 2019		Effective: 1 January 2019
	Oznámení o účinnosti směrnice: ředitel BC ředitel ENTÚ ředitel HBÚ ředitel PAÚ ředitel ÚMBR ředitel ÚPB ředitel SoWa Registr smluv BC		Notice of the effect of the guideline: Director of the BC Director of ENTÚ Director of HBÚ Director of PAÚ Director of ÚMBR Director of ÚPB Director of SoWa BC Contracts Register
	Článek 1 Obecná ustanovení		Article 1 General Provisions
	Mzdový předpis BC vychází z těchto právních a vnitřních předpisů: a) zákon č. 341/2005 Sb. (Zákon o veřejných výzkumných institucích), b) zákon č. 262/2006 Sb. (Zákoník práce, dále jen ZP), c) nařízení vlády 567/2006 k ZP ve znění pozdějších předpisů, d) Stanovy Akademie věd ČR, e) Interní norma AV ČR č. 5/2008 (Kariérní řád vysokoškolsky vzdělaných pracovníků Akademie věd ČR, dále jen KŘ) f) Kolektivní smlouva uzavřená mezi BC a ZO OSPVV, g) Organizační řád BC (dále jen OŘ), h) Pracovní řád BC (dále jen PŘ).		The BC Salary Regulations are based on the following legal and internal regulations: a) Act No. 341/2005 Sb. (the Public Research Institutions Act), b) Act No. 262/2006 Sb. (the Labour Code, "LC"), c) Government Regulation No. 567/2006 with respect to LC, as amended, d) Statutes of the Czech Academy of Sciences, e) Internal standard of the Czech Academy of Sciences No. 5/2008 (the Career Structure of Employees of the Czech Academy of Sciences with a University Degree, "CS") f) Collective Agreement made between BC and ZO OSPVV, g) BC Organisation System ("OS"), h) BC Working Regulations ("WR").



	Článek 2 Rozsah platnosti	Article 2 Applicability
1.	Mzdový předpis BC stanovuje podmínky pro poskytování a výši mzdy osob, které jsou v pracovněprávním vztahu k BC (dále jen „zaměstnanci“), s výjimkou ředitele BC.	The BC Salary Regulations define conditions for the provision and the amount of salary to be paid to persons employed by the BC (“the employees”), except for the director of the BC.
2.	Odměňování podle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je upraveno v § 109, 110 ZP. Výši odměny a podmínky pro její poskytování sjednává zaměstnavatel se zaměstnancem dohodou.	Remuneration according to agreements on work performed outside an employment relationship is regulated in Section 109, 110 of the LC. The amount of remuneration and conditions of providing the remuneration are agreed by the employer and the employee
	Článek 3 Rozhodování o mzdových záležitostech	Article 3 Making Decisions about Payroll Matters
1.	Mzdu ředitele BC stanoví předseda Akademie věd ČR. Mzdu přímých podřízených ředitele BC, mzdu zaměstnanců THS a smluvní mzdu (viz čl. 18) stanoví ředitel BC. Mzdu ostatních zaměstnanců stanoví vedoucí organizační součásti BC podle organizačního zařazení daného zaměstnance.	The BC director’s salary is determined by the President of the Czech Academy of Sciences. The salary of the BC director’s direct subordinates, THS employees and contractual salary (see Article 18) are determined by the director of the BC. The salary of other employees is determined by the heads of BC organisational units according to the organisational classification of the relevant employee.
	Článek 4 Mzda	Article 4 Salary
1.	Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda. Mzda je peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci ve výši podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.	An employee is entitled to receive salary for the work performed. Salary is a monetary consideration provided by the employer to an employee for work done in the amount with regard to the complexity, responsibility and strenuousness of the work performed, and with regard to the difficulty of working conditions, work efficiency and attained work results.
2.	Za mzdu se nepovažují plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady	Salary does not include performance provided in connection with the employment, especially compensatory salary, severance pay,



	mzdy, odstupné, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost.	reimbursement of travel expenses and remuneration for standby.
3.	Mzdu stanoví zaměstnavatel podle tohoto Mzdového předpisu ve mzdovém výměru.	Salary is determined by the employer in a salary statement according to these Salary Regulations.
4.	Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.	Salary must be agreed, set or determined before the commencement of work, for which the employee is entitled to receive such salary.
5.	Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, jestliže tyto údaje neobsahuje pracovní smlouva nebo tento Mzdový předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.	The employer is obliged to give a written salary statement to the employee on the day of the commencement of the work, containing information about the remuneration method, unless such information is included in the employment contract or these Salary Regulations. In case of any change in the facts stated in the salary statement, the employer is obliged to inform the employee in writing by the effective date of such a change at the latest.
6.	U všech zaměstnanců zaměstnavatele je uplatněna měsíční mzda.	All employees hired by the employer will receive a monthly salary.
	Článek 5 Minimální mzda	Article 5 Minimum Salary
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.	Minimum salary is the lowest acceptable amount of remuneration for work performed in the employment and in a labour relationship established by the agreement on work performed outside the employment relationship. Salary or remuneration under an agreement must not be lower than the minimum salary. For that purpose, a salary does not include any premium payment for overtime, work on public holidays, night work, work in an arduous working environment and for work on Saturdays and Sundays.
2.	Minimální mzdu stanovuje vláda ČR. Nedosáhne-li mzda nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek podle ZP.	The minimum salary is determined by the Czech Government. If the salary or remuneration under an agreement does not reach the minimum salary, the employer is obliged to pay the difference to the employee pursuant to the LC.



	Článek 6 Zaručená mzda	Article 6 Guaranteed Salary
1.	Zaručená mzda je mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle ZP, tohoto Mzdového předpisu nebo mzdového výměru.	Guaranteed salary is a salary an employee is entitled to receive pursuant to the LC, these Salary Regulations or a salary statement.
2.	Úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování se řídí ustanoveními § 112 odst. 2 ZP.	The amount of the guaranteed salary and conditions for its payment are governed by the provisions of Section 112(2) of the LC.
3.	Nejnižší úrovně zaručené mzdy v jednotlivých tarifních třídách jsou uvedeny v přílohách č. 1 a 2 tohoto Mzdového předpisu.	The lowest amounts of the guaranteed salary in individual tariff classes are stated in Schedules 1 and 2 to these Salary Regulations.
	Článek 7 Peněžité plnění	Article 7 Pecuniary Performances
1.	Zaměstnancům odměňovaným v rámci tarifního systému zaměstnavatel poskytuje tato peněžité 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 v neděli, i) odměnu za pracovní pohotovost, j) odměnu.	The employer provides the employees receiving remuneration within the tariff system with the following pecuniary performances: a) tariff salary, b) personal bonus, c) management bonus, d) salary for overtime work, e) salary or compensatory salary for work on a public holiday, f) salary for night work, g) salary and premiums for work in an arduous working environment, h) salary for work on Saturdays and Sundays, i) remuneration for standby, j) bonus.
	Článek 8 Tarifní mzda a tarifní třída	Article 8 Tariff Salary and Tariff Class



1.	Tarifní mzda je základní část mzdy, jejíž výše je určena zařazením zaměstnance do tarifní třídy v rámci jejího tarifního rozpětí.	Tariff salary is the basic part of a salary, determined by the classification of the employee within the tariff range of the tariff class.
2.	Tarifní mzda vychází ze stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin týdně, krátí se vždy při sjednané kratší pracovní době mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.	Tariff salary is based on the weekly working hours amounting to 40 hours a week and is always reduced if reduced working hours have been agreed between the employer and the employee.
3.	Podle druhu činnosti se zaměstnanci rozdělují do dvou skupin (Stanovy AV ČR): a) vysokoškolsky vzdělaní pracovníci výzkumných útvarů BC zařazení podle KŘ do některého ze šesti kvalifikačních stupňů (dále jen „pracovníci výzkumu a vývoje“). b) ostatní zaměstnanci.	According to the type of activities, the employees are divided into two groups (Statutes of the Czech Academy of Sciences): a) employees of the BC research units with a university degree assigned according to the CS to one of the six qualification levels (“research and development employees”). b) other employees.
4.	Pracovníci výzkumu a vývoje jsou podle přiznaného kvalifikačního stupně zařazeni do tarifních tříd V1 až V6 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. Tarifní rozpětí tříd V1 až V6 je uvedeno v příloze č. 1 tohoto Mzdového předpisu.	Based on an assigned qualification level, the research and development employees are assigned to tariff classes V1 – V6 as follows: a) research assistant to class V1, b) graduate student to class V2, c) postdoctoral fellow to class V3, d) associate scientist to class V4, e) scientist to class V5, f) senior scientist to class V6. The tariff range of classes V1 to V6 is included in Schedule 1 of these Salary Regulations.
5.	O zařazení zaměstnance do tarifní třídy V1 až V6 a o výši tarifní mzdy v rámci daného rozpětí rozhoduje zaměstnavatel (viz čl. 3) v souladu s katalogem prací (příloha č. 3 tohoto Mzdového předpisu), a to na návrh přímého nadřízeného zaměstnance, podle doporučení atestační komise a s přihlédnutím k dalším okolnostem souvisejícím s kvalifikací a výkonností zaměstnance. O zařazení do tarifní třídy V6 rozhoduje zaměstnavatel na základě předchozího schválení Koordinační komise pro zařazování pracovníků pracovišť do nejvyššího kvalifikačního stupně.	The assignment of an employee to tariff class V1 to V6 and the amount of the tariff salary within the given range is decided by the employer (see Article 3) in accordance with the work catalogue (Schedule 3 of the Salary Regulations), on the proposal of a direct superior of the employee, according to recommendations of the certification board and with regard to other circumstances related to the qualifications and performance of the employee. The assignment to class V6 is decided by the employer on the basis of prior approval by the Coordination Commission for the Engagement of Employees in the Highest Qualification Level.



6.	Výjimečně může být zaměstnanec BC zařazen do tarifní třídy, pro kterou nespĺňuje kvalifikační předpoklady. Výjimku, navrženou přímým nadřízeným, uděluje ředitel BC zaměstnanci, jenž prokázal schopnost k výkonu požadovaných prací v příslušném oboru.	In exceptional cases, a BC employee can be assigned to a tariff class, for which he/she does not meet the qualification requirements. An exception proposed by a direct superior is granted by the director of the BC to an employee who has proved his/her competence to carry out work required in the relevant discipline.
7.	U výzkumných pracovníků od kvalifikačního stupně postdoktorand výše probíhá přeřazování do tarifních tříd v závislosti na kvalifikačním stupni minimálně jednou za pět let, přičemž o přeřazení rozhoduje vedoucí organizační součásti na návrh atestační komise.	Research employees from the postdoctoral fellow qualification level and higher are reassigned to higher tariff classes depending on the qualification level at least once every five years, the reassignment being decided by the head of an organisational unit upon the proposal of the certification board.
8.	Ostatní zaměstnanci jsou zařazeni do tarifních tříd O1 až O10. Tarifní rozpětí tříd O1 až O10 je uvedeno v příloze č. 2 tohoto Mzdového předpisu. Zaměstnanci jsou do těchto tříd zařazováni podle nejnáročnějšího sjednaného druhu práce, který je uveden v písemné náplni práce a podle katalogu prací v závislosti na dosažené kvalifikaci a pracovní výkonnosti. Katalog prací pro skupinu ostatních zaměstnanců je uveden v příloze č. 3 tohoto Mzdového předpisu.	Other employees are assigned to tariff classes O1 – O10. The tariff range of classes O1 to O10 is included in Schedule 2 of these Salary Regulations. The employees are assigned to those classes according to the most demanding agreed type of work stated in a written job description and according to the work catalogue depending on the achieved qualification level and performance. The work catalogue for the group of other employees is included in Schedule 3 of these Salary Regulations.
9.	Zařazení do tarifní třídy a výši tarifní mzdy ostatních zaměstnanců v rámci tarifního rozpětí stanoví zaměstnavatel. Vedoucí zaměstnanci jsou povinni hodnotit pracovní výkonnost a pracovní výsledky podřízených zaměstnanců. K výsledku hodnocení se přihlíží při úpravách tarifní mzdy v rámci rozpětí dané tarifní třídy.	Other employees are assigned to tariff classes and the amount of the tariff salary within the tariff range is decided by the employer. Managers are obliged to evaluate the performance and results of subordinates. The evaluation results are taken into consideration in modifying the tariff salary within the range of the relevant tariff class.
	Článek 9 Osobní příplatek	Article 9 Personal Bonus
1.	Osobní příplatek lze přiznat zaměstnanci, kterému je poskytována tarifní mzda.	A personal bonus can be granted to an employee who receives a tariff salary.
2.	Zaměstnavatel zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo kvalitně plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může poskytovat osobní příplatek.	The employer may grant a personal bonus to an employee who achieves very good results or carries out more assignments than other employees in a very good manner and on a long-term basis.



3.	Osobní příplatek je stanoven absolutní měsíční částkou nezávisle na výši pracovního úvazku zaměstnance.	The personal bonus is set as an absolute monthly amount not depending on the employee's number of working hours.
4.	Na přiznání osobního příplatku není právní nárok.	There is no legal entitlement to the personal bonus.
5.	Osobní příplatek lze zvyšovat i snižovat v závislosti na výsledcích práce a plnění pracovních úkolů. Lze jej též využít pro sladění mzdových prostředků přidělených poskytovatelem časově omezených projektů s tímto mzdovým předpisem.	The personal bonus can be increased or decreased on the basis of achieved results and performance of assignments. It can also be used for bringing the salary means allocated by a provider of time-limited projects in line with these Salary Regulations.
	Článek 10 Příplatek za vedení	Article 10 Management Bonus
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.	A management bonus may be granted to a manager who receives a tariff salary and who is entitled to determine and give assignments to his/her subordinates in accordance with the organisation rules of the workplace, organise, manage and check their work, and issue binding instructions to them for that purpose.
2.	Rozpětí příplatku za vedení je uvedeno v příloze č. 4 tohoto Mzdového předpisu. Příplatek je závislý na náročnosti pracovní pozice a velikosti řízeného útvaru a jeho výši stanoví vedoucí organizační součásti.	The management bonus range is included in Schedule 4 of these Salary Regulations. The bonus depends on the demands of the job position and the size of the managed unit, and its amount is determined by the head of the organisational unit.
3.	Přiznaný příplatek za vedení je stanoven ve mzdovém výměru zaměstnance.	The granted management bonus is determined in the employee's salary statement.
4.	Příplatek za vedení je určen absolutní měsíční částkou nezávisle na výši pracovního úvazku zaměstnance.	The management bonus is set as an absolute monthly amount not depending on the number of the employee's working hours.
5.	Příplatek za vedení přísluší také zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení v plném rozsahu jeho řídicí činnosti po dobu delší než 4 týdny a zastupování není součástí jeho povinností vyplývajících z náplně práce.	The management bonus may also be granted to an employee who acts as a substitute for a manager on a higher management level to the full extent of his/her management activities for more than four weeks and the substitution is not part of his/her duties resulting from the job description.



	Článek 11 Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas	Article 11 Salary or Compensatory Time off for Overtime Work
1.	Práci přesčas, její rozsah a způsob jejího nařízení upravuje ZP a Pracovní řád.	Overtime work, the scope of such work and the method of ordering thereof is regulated by the LC and the Working Rules.
2.	Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.	An employee is entitled to receive salary and premiums for overtime work amounting to 25% of the average earnings, unless he/she has agreed with the employers on compensatory time off to the extent of the overtime work instead of the premium.
3.	Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců následujících po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle odstavce 2.	If the employer does not grant compensatory time off to the employee within three calendar months following the performance of the overtime work or within any other agreed period of time, the employee is entitled to receive a premium pursuant to paragraph 2 in addition to the salary earned.
	Článek 12 Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek	Article 12 Salary, Compensatory Time off or Compensatory Salary for Work on a Public Holiday
1.	Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel 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.	For work on a public holiday, an employee is entitled to receive salary and compensatory time off to the extent of work performed on a public holiday, which will be given by the employer by the end of the third calendar month following the performance of the work on a public holiday at the latest or within any other agreed period of time. The employee is entitled to receive compensatory salary for the compensatory time off amounting to the average earnings.
2.	Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.	The employer may agree with the employee to replace the compensatory time off with a premium to the salary earned, amounting to the average earnings.
3.	Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného	An employee who has not worked because a public holiday fell on his/her usual working day is entitled to receive salary amounting to his/her



	výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.	average earnings or its part for the salary or part of the salary lost due to the public holiday.
	Článek 13 Mzda za noční práci	Article 13 Salary for Night Work
1.	Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.	For night work, an employee is entitled to receive salary and premiums amounting to at least 10% of the average earnings.
	Článek 14 Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí	Article 14 Salary and Premium for Work in an Arduous Working Environment
1.	Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10% základní sazby minimální mzdy podle zákoníku práce.	An employee is entitled to receive salary and premiums for work in an arduous working environment. The premium for work in an arduous working environment amounts to at least 10% of the basic rate of the minimum salary pursuant to the Labour Code.
2.	Doba práce ve ztíženém pracovním prostředí se dokládá měsíčním výkazem.	The time worked in an arduous working environment is documented in a monthly report.
	Článek 15 Mzda za práci v sobotu a v neděli	Article 15 Salary for Work on Saturdays and Sundays
	Za dobu zaměstnavatelem nařízené práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.	For work on Saturdays and Sundays ordered by the employer, an employee is entitled to receive salary and premiums amounting to at least 10% of the average earnings.



	Článek 16 Odměna za pracovní pohotovost	Article 16 Remuneration for Standby
1.	Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne.	The employer may require an employee to be on standby duty only upon prior agreement.
2.	Za dobu pracovní pohotovosti mimo pracoviště přísluší zaměstnanci odměna ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku.	An employee is entitled to receive remuneration for standby outside the workplace amounting to at least 10% of the average earnings.
3.	Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda. Odměna za pracovní pohotovost podle odst. 2 mu za tuto dobu nepřisluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.	An employee is entitled to receive a salary for the performance of work while on standby. The employee is not entitled to receive remuneration for standby pursuant to paragraph 2 for the time of work. The performance of work during standby exceeding the weekly working hours is included in overtime work.
	Článek 17 Odměny	Article 17 Bonuses
1.	Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu a) za úspěšné řešení projektu výzkumu a vývoje, b) za splnění mimořádného nebo zvlášť významného úkolu, c) za vynikající pracovní výsledky a iniciativu při řešení pracovních povinností, d) a hospodářský přínos pro zaměstnavatele, e) za odstraňování škod na majetku zaměstnavatele, f) za významnou propagaci pracoviště a za popularizaci vědy.	a) The employer may provide remuneration to an employee a) for successfully solving a research and development project, b) for fulfilling an extraordinary or particularly important task, c) for excellent working results and initiative in solving occupational duties, d) for the economic benefit to the employer, e) for removal of damage to the employer's property, f) for significant promotion of the workplace and popularisation of science.
2.	Zaměstnavatel přiznává odměnu na návrh řešitele projektu výzkumu a vývoje nebo na návrh přímého nadřízeného nebo z vlastního rozhodnutí, o čemž uvědomí přímého nadřízeného odměněného zaměstnance.	The employer gives bonuses on the proposal of the principal researcher or on the proposal of a direct superior or on his/her own decision informing the direct superior of the rewarded employee.



Článek 18 Smluvní mzda		Article 18 Contractual Salary	
1.	<p>Ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele může ředitel BC se zaměstnancem, který splňuje zvláštní kvalifikační předpoklady nebo plní mimořádně náročné pracovní úkoly nebo když jej přechodně nelze zařadit do tarifního systému, uzavřít smlouvu o individuálních mzdových podmínkách. Taková smlouva může být uzavřena jen na dobu určitou a se souhlasem Rady BC. Zaměstnanec, kterému je poskytnuta smluvní mzda, je vyčleněn z tarifního systému.</p>		<p>In exceptional cases deserving particular consideration, the director of the BC may enter into a contract for individual salary conditions with an employee who meets special qualification requirements or fulfils particularly difficult assignments or who cannot be assigned to the tariff system on a temporary basis. Such a contract may be concluded with the consent of the BC Council and for a definite period of time only. An employee, who receives a contractual salary, is excluded from the tariff system.</p>
Článek 19 Splatnost mzdy		Article 19 Salary Maturity	
1.	<p>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.</p>		<p>Salary is payable following the performance of work, not later than in the calendar month following the month, in which the employee becomes entitled to receive the salary or any part thereof.</p>
2.	<p>Výplatní termín je stanoven na 10. den každého kalendářního měsíce. Pokud tento den připadne na den pracovního volna, je dnem výplaty nejbližší předcházející pracovní den.</p>		<p>The payday is on the 10th day of each calendar month. If such a day falls on a bank holiday, the payday will be the nearest preceding working day.</p>
3.	<p>Mzda se vyplácí v korunách českých. Mzda se zaokrouhluje na celé koruny.</p>		<p>Salary is paid in Czech crowns. Salary is rounded to whole crowns.</p>
4.	<p>Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen při výplatě mzdy, po provedení srážek ze mzdy podle ZP nebo podle zvláštního právního předpisu, poukázat částku určenou zaměstnanci na svůj náklad a nebezpečí na jeden účet u peněžního ústavu, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy.</p>		<p>Upon an employee's request, the employer is obliged to pay the relevant amount payable to the employee after salary deductions pursuant to the LC or pursuant to a special legal regulation at the employer's expense and risk to one account opened with a financial institution by the regular payday at the latest.</p>



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.	The salary as well as its individual components determined, agreed or set for an hour of work is payable to an employee even for a fraction of hours he/she worked in the period of time, for which the salary is paid.
6.	Požádá-li o to zaměstnanec, vyplatí se mu záloha na mzdu splatná v době dovolené před dnem nástupu dovolené.	If an employee requests so, he/she will be paid a salary advance payable during leave prior to the commencement of the leave.
7.	Při skončení pracovního poměru vyplatí zaměstnavatel mzdu v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dni skončení pracovního poměru.	Following the termination of employment, the employer will pay the salary on the nearest regular payday following the day of the termination of employment.
	Článek 20 Srážky ze mzdy	Article 20 Salary Deductions
1.	Srážky ze mzdy mohou být provedeny a) jen v případech stanovených ZP nebo zvláštním zákonem a způsobem stanoveným ZP, b) na základě písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance (§ 146 odst. b ZP), c) k úhradě členských příspěvků zaměstnance – člena odborové organizace (§ 146 písm. c) ZP).	Salary deductions can be made a) only in cases specified in the LC or in a special regulation and in the manner defined by the LC, b) upon a written agreement between the employer and employee concerning salary deductions or to meet the employee's liabilities (Section 146b of the LC), c) to cover membership fees of the employee – a trade union member (Section 146c of the LC).
	Článek 21 Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely	Article 21 Average Earnings for Employment Purposes
1.	Průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období, tj. předchozí kalendářní čtvrtletí, a z odpracované doby v rozhodném období.	The employer calculates the average earnings from the gross salary to be paid to an employee in the relevant period, i.e. preceding calendar quarter, based on the hours worked in the relevant period.
2.	Za odpracovanou dobu se považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda.	The hours worked refer to hours, for which the employee is entitled to receive salary.



3.	Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí.	If the employment commences during the preceding calendar quarter, the time from the commencement of employment to the end of the calendar quarter is the relevant period.
	Článek 22 Práce konané mimo pracovní poměr	Article 22 Work Performed Outside an Employment Relationship
1.	Odměňování na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je upraveno v § 109, 110 ZP. Výši odměny a podmínky pro její poskytování sjedná zaměstnavatel se zaměstnancem dohodou.	Remuneration based on agreements on work performed outside an employment relationship is regulated in Section 109, 110 of the LC. The amount of remuneration and conditions of providing the remuneration are agreed by the employer and the employee.
2.	Odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda (viz čl. 5 odst. 1 a 2).	Remuneration under an agreement must not be lower than the minimum salary (see Article 5(1,2)).
	Článek 23 Odstupné	Article 23 Severance Pay
1.	Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru zákonné odstupné.	An employee whose employment terminates by notice served by the employer for reasons specified in Section 52(a-c) of the LC or by agreement for the same reasons is entitled to receive statutory severance pay upon the termination of employment.
2.	Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru zákonné odstupné.	An employee whose employment terminates by notice served by the employer for reasons specified in Section 52(d) of the LC or by agreement for the same reasons is entitled to receive statutory severance pay upon the termination of employment.
	Článek 24 Přechodná a závěrečná ustanovení	Article 24 Transitional and Final Provisions

1.	Tento Mzdový předpis je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance, a to s účinností od 1. 1. 2008, novelizován s účinností od 1. 1. 2019. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance se změnami způsobu odměňování a se změnami vnitřního předpisu a jeho příloh nejméně 15 dnů před jejich účinností.	These Salary Regulations are binding upon the employer and all employees effective 1 January 2008, as amended with effective 1 January 2019. The employer is obliged to inform the employees about all changes in the remuneration method and all changes in the internal regulations and any schedules thereof at least 15 days prior to the effective date.
2.	Vedoucí zaměstnanci jsou povinni seznámit s tímto Mzdovým předpisem každého jim přímo podřízeného zaměstnance.	Managers are obliged to inform all of their subordinates about these Salary Regulations.
3.	Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům do Mzdového předpisu nahlížet.	The employer is obliged to allow employees to access the Salary Regulations.
4.	Problematika týkající se odměňování zaměstnanců neupravená v tomto předpisu se řídí ustanoveními ZP. Na mzdové nároky vzniklé přede dnem účinnosti tohoto předpisu se vztahují dosavadní právní předpisy.	Issues of employee remuneration not covered by these regulations will be governed by the provisions of the LC. Salary entitlements originating prior to the effective date of these regulations are subject to the existing legal regulations.
5.	Tento Mzdový předpis byl odsouhlasen ZO OSPVV dne 26. 11. 2018 a Radou BC dne 4. 12. 2018.	These Salary Regulations were approved by the ZO OSPVV on 26 November 2018 and by the BC Council on 4 December 2018.

V Českých Budějovicích, dne: 4. 12. 2018



prof. Ing. Vladimír Košťál, CSc.
předseda Rady BC AV ČR, v. v. i.



prof. RNDr. Libor Grubhoffer, CSc.
ředitel BC AV ČR, v. v. i.



Ing. Helena Musilová
předsedkyně ZO OSPVV