



Národní akreditační úřad
pro terciární vzdělávání

Č. j.: NAUTV-6/2025-7

NÁRODNÍ AKREDITAČNÍ ÚŘAD PRO TERCIÁRNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

VNITŘNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS

ÚČINNOST: 1. 7. 2025

NÁRODNÍ AKREDITAČNÍ ÚŘAD PRO TERCIÁRNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

VNITŘNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS

ze dne 1. července 2025

ČÁST PRVNÍ OBECNÁ USTANOVENÍ

Čl. 1

Předmět úpravy

- (1) Národní akreditační úřad pro terciární vzdělávání (dále jen „NAÚ“) tímto v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) a dalšími právními předpisy, tento **vnitřní mzdový předpis** (dále jen „mzdový předpis“).
- (2) Tento vnitřní předpis upravuje odměňování zaměstnanců v pracovním poměru na základě pracovní smlouvy/dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavřené se zaměstnavatelem, v souladu se zákoníkem práce.

Čl. 2

Základní ustanovení

- (1) Mzda je v souladu s § 109 odst. 2 zákoníku práce peněžitě poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak. Mzda se v souladu s § 109 odst. 4 zákoníku práce poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.
- (2) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší zaměstnancům stejná mzda, přičemž způsob zajišťování rovného zacházení stanoví zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).
- (3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým ze způsobů uvedených v antidiskriminačním zákoně.
- (4) Zaměstnanec musí být seznámen se způsobem odměňování před započetím práce.
- (5) Zaměstnanec má právo kdykoli nahlížet do tohoto mzdového předpisu. Za tímto účelem je Mzdový předpis nepřetržitě k dispozici na interním disku NAÚTV.

Čl. 3

Mzda

- (1) Mzda poskytovaná zaměstnancům za práci je složena ze základní mzdy a pohyblivých složek:
 - a) mzdy za nařízený přesčas,
 - b) za práci ve svátek,
 - c) za práci v sobotu a v neděli,
 - d) odměny,

- e) odměny za pracovní pohotovost.
- (2) Základní mzda je stanovena jako měsíční/hodinová.
 - (3) Základní mzda je stanovena v souladu s valorizačním mechanismem minimální mzdy.
 - (4) Základní mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Minimální mzda ve smyslu § 111 zákoníku práce je nejnižší přípustná výše odměny zaměstnance, který nemá právo na některou z nejnižších úrovní zaručeného platu podle § 112 odst. 2 zákoníku práce.
 - (5) Dle § 139 zákoníku práce v určitých případech přísluší zaměstnanci převedenému na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením. Jedná se o zaměstnance převedené z těchto důvodů:
 - a) ohrožení nemocí z povolání,
 - b) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním,
 - c) k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků,
 - d) pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.

Čl. 4 **Pohyblivé složky**

- (1) Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci v souladu s § 114 odst. 1 zákoníku práce mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen „dosažená mzda“), a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.
- (2) Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci v souladu s § 115 odst. 1 zákoníku práce 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.
- (3) Zaměstnavatel se může v souladu s § 115 odst. 2 zákoníku práce se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.
- (4) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší ve smyslu § 115 odst. 3 zákoníku práce náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.
- (5) Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci v souladu s § 118 odst. 1 zákoníku práce dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.
- (6) Odměna je nenárokovou složkou mzdy, a pokud je zaměstnanci přiznána, vyplácí se čtvrtletně/pololetně.
- (7) Výši odměny navrhuje a zároveň schvaluje předseda Národního akreditačního úřadu pro terciární vzdělávání.
- (8) Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci v souladu s § 140 zákoníku práce odměna ve výši 10 % průměrného výdělku.

Čl. 5
Splatnost mzdy a výplatní termín

- (1) Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku.
- (2) Mzda se vyplácí nejpozději do 10. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, za který se mzda vyplácí. Případně-li tento den na sobotu, neděli nebo svátek, vyplácí se mzda poslední pracovní den před tímto dnem.
- (3) Zaměstnavatel mzdu vyplácí bezhotovostním platebním převodem na bankovní účet, jehož číslo zaměstnanec sdělí zaměstnavateli nejpozději při podpisu pracovní smlouvy/dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

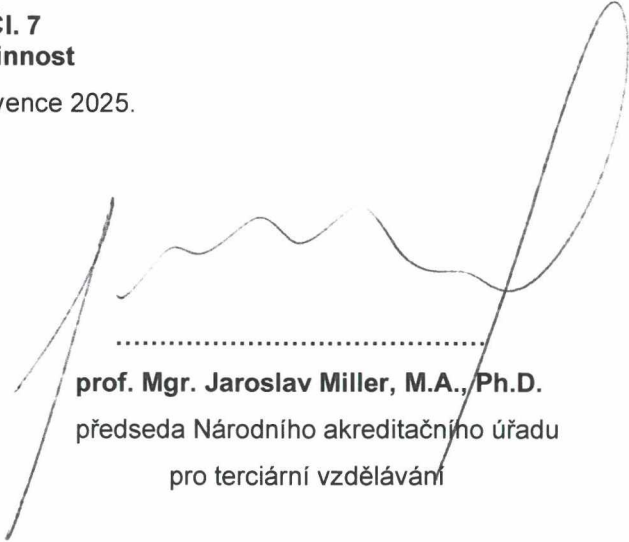
ČÁST DRUHÁ
ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Čl. 6
Závěrečná ustanovení

Zaměstnavatel je povinen se změnami tohoto vnitřního předpisu seznámit své zaměstnance nejpozději vždy do 15 dnů od jejich vydání.

Čl. 7
Účinnost

Tento pracovní řád nabývá účinnosti dnem 1. července 2025.



.....
prof. Mgr. Jaroslav Miller, M.A., Ph.D.
předseda Národního akreditačního úřadu
pro terciární vzdělávání