

Zápis z 81. jednání Rady ÚFM AV ČR, v. v. i.

Datum konání: 11. 12. 2017

Přítomno: 10 členů (T. Kruml, A. Kroupa, O. Schneeweiss, R. Gröger, D. Munzar, M. Friák, L. Náhlík, R. Vrba, M. Šob, M. Kotoul), tajemník J. Klusák

Omluveni: P. Hutař, I. Müllerová, A. Dlouhý

Hosté: L. Kunz, M. Svoboda, H. Maděrová, I. Dlouhý, K. Obtrlík

Program:

1. Projednání a schválení zápisu z 80. zasedání Rady
2. Schválení zápisů per rollam
3. Schválení nového vnitřního mzdového předpisu
4. Projednání plánu výzkumné činnosti ÚFM
5. Projednání 3 významných výsledků ústavu pro výroční zprávu o činnosti AV ČR
6. Informace o účasti a úspěšnosti ÚFM v projektových výzvách v roce 2017
7. Různé
8. Vystoupení vedoucího skupiny křehkého lomu

Jednání Rady vedl předseda T. Kruml

Ad 1) Projednání a schválení zápisu z 80. zasedání Rady.

Rada hlasy všech přítomných členů schvaluje zápis ze svého 80. zasedání.

Ad 2) Schválení výsledků jednání/hlasování per rollam

J. Klusák seznámil Radu s výsledkem hlasování při jednání Rady per rollam z 1. 11. 2017 týkajícího se složení atestační komise ÚFM. Rada výsledek jednání per rollam hlasy všech přítomných členů schválila, zápis z jednání je přílohou tohoto zápisu.

J. Klusák seznámil Radu s výsledkem hlasování při jednání Rady per rollam z 13. 11. 2017 o projektech dlouhodobé mezisektorové spolupráce. Rada výsledek jednání per rollam hlasy všech přítomných členů schválila, zápis z jednání je přílohou tohoto zápisu.

Ad 3) Schválení vnitřního mzdového předpisu

L. Kunz informoval o hlavní změně Vnitřního mzdového předpisu, která spočívá ve zvýšení mzdových tarifů o 3 %. Další změny souvisí se zvýšením minimální mzdy od 1. 1. 2018, a to eliminace třídy O2 a související posuny v katalogu prací v kategorii Ostatní pracovníci.

Členové Rady diskutovali výši tarifů vzhledem k poměrům v ČR, možné systémové navýšení mezd, stejně jako fakt, že např. pracovníci třídy V4 s praxí do 1 roku prakticky neexistují.

Rada Vnitřní mzdový předpis projednala a schválila (10 hlasů pro, 0 proti).

Ad 4) Projednání plánu výzkumné činnosti ÚFM

Ředitel L. Kunz informoval o ukončení Programu výzkumné činnosti na roky 2012-2017 a absenci nového programu. Ředitel před jednáním Rady požádal vedoucí výzkumných skupin o návrhy směrů, kam by se výzkum měl ubírat. Navrhl, že plán výzkumné činnosti by měl být Radou diskutován a korigován v průběhu následujících roků. Záměrem je, abychom byli schopni prezentovat činnost ústavu navenek a zároveň sami znali plánovaný směr vývoje.

Z hlediska plánu rozvoje výzkumné činnosti bylo diskutováno:

- témata by měla být flexibilní
- neměli bychom se bát vystoupit ze zažitých zastaralých témat
- absence odvážných myšlenek nás často diskvalifikuje od možnosti žádat o ERC granty
- podpora spolupráce napříč skupinami
- nutnost mít k dispozici výpočtáře na všech úrovních
- možnost zakládat juniorské výzkumné týmy
- nakládání s ideami i finančními zdroji
- možnost vytvoření interní grantové soutěže
- podpora neformálních setkávání (zejména mladých) vědců pro vytvoření líhně myšlenek
- přitáhnout schopné lidi

Tomuto tématu se bude Rada věnovat i v budoucnu.

Ad 5) Projednání 3 významných výsledků ústavu pro výroční zprávu o činnosti AV ČR

Byli jsme požádáni o dodání 3 výsledků pro výroční zprávu AV ČR. Návrh výsledků byl předán členům Rady předem elektronickou poštou. L. Kunz uvedl, že jde o dobrou prezentaci ústavu, přičemž výsledky by měly být prezentovány srozumitelnou a poutavou formou. Pro tento účel tedy budou muset být ještě dopracovány. Rada navržené výsledky projednala.

Ad 6) Informace o účasti a úspěšnosti ÚFM v projektových výzvách v roce 2017

L. Náhlík předložil Radě materiály projektového týmu jako podklady o podaných návrzích grantů a úspěšnosti podání. Materiály se týkaly i srovnání s ostatními výzkumnými institucemi v ČR. V soutěži GA ČR standardních projektů uspěly 3 návrhy pracovníků ÚFM. Byly diskutovány strategie pro úspěšnější podávání projektů, přičemž Rada navrhla, aby byl pro výzkumné pracovníky ÚFM začátkem roku 2018 na toto téma uspořádán seminář.

Ad 7) Různé

-

Ad 8) Vystoupení vedoucího skupiny křehkého lomu

Vedoucí skupiny křehkého lomu I. Dlouhý členům Rady prezentoval personální složení a vědecké zaměření skupiny. Po prezentaci odpověděl na dotazy členů Rady.

Příští zasedání 12. 2. 2018 v 10:30.

Rada

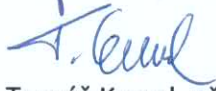
- **schválila** zápis ze svého 80. zasedání
- **schválila** výsledek jednání Rady per rollam z 1. 11. 2017
- **schválila** výsledek jednání Rady per rollam z 13. 11. 2017
- **projednala a schválila** Vnitřní mzdový předpis
- **projednala** významné výsledky ústavu pro výroční zprávu o činnosti AV ČR
- **projednala** aktuální situaci ve skupině křehkého lomu

Přílohy zápisu:

- Zápis o jednání Rady ÚFM AV ČR, v. v. i. per rollam z 1. 11. 2017
- Zápis o jednání Rady ÚFM AV ČR, v. v. i. per rollam z 13. 11. 2017
- Vnitřní mzdový předpis

V Brně dne 12. 12. 2017


Zapsal: Jan Klusák, tajemník Rady


Schválil: Tomáš Kruml, předseda Rady

Příloha 1:

Zápis o jednání Rady ÚFM AV ČR, v. v. i. per rollam z 1. 11. 2017

Dne 1. 11. 2017 předseda Rady Tomáš Kruml vyhlásil jednání Rady a hlasování per rollam o složení atestační komise ÚFM. Aktuální složení komise je následující:

předseda: prof. RNDr. Antonín Dlouhý, CSc.

interní členové: Ing. Oldřich Schneeweiss, DrSc., RNDr. Milan Svoboda, CSc., prof. Ing. Ivo Dlouhý, CSc., Mgr. Martin Friák, Ph.D., prof. Mgr. Tomáš Kruml, CSc.,

externí členové: prof. Ing. R. Foret, CSc., doc. Mgr. Dominik Munzar, Dr., prof. RNDr. J. Vřešťál, DrSc.

Podklady k jednání a hlasování byly rozeslány členům Rady elektronickou poštou.

Otázka pro hlasování:

Souhlasíte se složením atestační komise?

Pro	10
Proti	0
Zdržel(a) se	2
Omluven(a)	1

Usnesení:

Členové Rady Souhlasí se složením atestační komise

V Brně dne 7. 11. 2017



Jan Klusák, tajemník Rady.

Zápis o jednání Rady ÚFM AV ČR, v. v. i. per rollam z 13. 11. 2017

Dne 13. 11. 2017 předseda Rady Tomáš Kruml vyhlásil jednání Rady a hlasování per rollam o projektech dlouhodobé mezisektorové spolupráce. Jednalo se o tři projekty: PROBO, ULOMME a AFIB. Projekty byly podávány v rámci výzvy MŠMT, OP VVV, výzva Dlouhodobá mezisektorová spolupráce a Dlouhodobá mezisektorová spolupráce pro ITI.

Podklady k jednání a hlasování byly rozeslány členům Rady elektronickou poštou.

Otázky pro hlasování:

Souhlasíte s podáním návrhu projektu PROBO v rámci výzvy Dlouhodobá mezisektorová spolupráce, MŠMT OP VVV?

Souhlasíte s podáním návrhu projektu ULOMME v rámci výzvy Dlouhodobá mezisektorová spolupráce, MŠMT OP VVV?

Souhlasíte s podáním návrhu projektu AFIB v rámci výzvy Dlouhodobá mezisektorová spolupráce, MŠMT OP VVV?

Otázka č. 1:

Pro	12
Proti	0
Zdržel(a) se	0
Omluven(a)	1

Otázka č. 2:

Pro	12
Proti	0
Zdržel(a) se	0
Omluven(a)	1

Otázka č. 3:

Pro	12
Proti	0
Zdržel(a) se	0
Omluven(a)	1

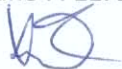
Usnesení:

Členové Rady Souhlasí s podáním návrhu projektu PROBO v rámci výzvy Dlouhodobá mezisektorová spolupráce, MŠMT OP VVV.

Členové Rady Souhlasí s podáním návrhu projektu ULOMME v rámci výzvy Dlouhodobá mezisektorová spolupráce, MŠMT OP VVV.

Členové Rady Souhlasí s podáním návrhu projektu AFIB v rámci výzvy Dlouhodobá mezisektorová spolupráce, MŠMT OP VVV.

V Brně dne 7. 11. 2017



Jan Klusák, tajemník Rady.



INTERNÍ NORMA č. 2

Vnitřní mzdový předpis

V Brně dne 11. 12. 2017

prof. RNDr. Ludvík Kunz, CSc., dr. h. c.
ředitel

VNITŘNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS

Ústav fyziky materiálů AV ČR, v. v. i.,
(dále jen „ÚFM“),
se sídlem v Brně, Žižkova 22,
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 ÚFM 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 ÚFM,
 - f) interní norma 5/2008 Akademie věd ČR, Kariérní řád
 - g) interní norma 1/2007 Akademie věd ČR, Zásady pro odměňování zaměstnanců pracovišť Akademie věd ČR
 - h) pracovní řád ÚFM,
 - i) organizační řád ÚFM.

Článek 2

Rozsah platnosti

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

Článek 3

Rozhodování o mzdových záležitostech

Vnitřní mzdový předpis stanoví:

- a) kvalifikační předpoklady, charakteristiky tarifních tříd a katalog prací,
- 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 ÚFM ve mzdové oblasti.

Článek 4

Mzda

- (1) Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda. Mzda je peněžité plnění poskytované ÚFM 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 ÚFM 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 ÚFM 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 ÚFM povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.
- (6) U všech zaměstnanců ÚFM je uplatněna měsíční mzda. Měsíční mzda se v důsledku svátku nekrátí.

Článek 5

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 6

Mzdové složky a odměna za pracovní pohotovost

Zaměstnancům odměňovaným v rámci tarifního systému ÚFM poskytuje tato peněžitá plnění:

- a) základní mzda,
- 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) odměnu za pracovní pohotovost,
- j) odměny.

Článek 7

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) vysokoškolsky vzdělaní pracovníci výzkumných útvarů ÚFM zařazení podle kariérního řádu Akademie věd ČR do kvalifikačních stupňů 3a, 3b, 4 a 5 (čl. 22 přílohy ke Stanovám Akademie věd ČR) - dále jen „výzkumní pracovníci“,
 - b) ostatní zaměstnanci.
- (3) Výzkumní pracovníci jsou podle přiznaného kvalifikačního stupně zařazeni do tarifních tříd V1 až V4 s tarifním rozpětím stanoveným v příloze II. takto:
 - a) postdoktorand do třídy V1,
 - b) vědecký asistent do třídy V2,
 - c) vědecký pracovník do třídy V3,
 - d) vedoucí vědecký pracovník do třídy V4.

Výši tarifní mzdy v rámci tarifního rozpětí příslušné třídy stanoví ředitel ÚFM s přihlédnutím k výsledkům atestace, případně k dalším zvláštním okolnostem souvisejícím s kvalifikací zaměstnance.

- (4) Ostatní zaměstnanci jsou zařazeni podle nejnáročnějšího druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a podle katalogu prací uvedeného v příloze III. do tarifních tříd O3 až O9. Ředitel ÚFM zařadí zaměstnance do tarifního stupně příslušné tarifní třídy na základě kvalifikačních předpokladů a v závislosti na započitatelné odborné a jiné praxi podle pravidel stanovených v příloze II. Tarifní stupně pro třídy O3-O9 jsou stanoveny v příloze II.
- (5) Tarifní mzda vychází ze zákonem stanovené týdenní pracovní doby, krátí se při zkrácení úvazku a vždy v závislosti na počtu neodpracovaných hodin.

Článek 8

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 ÚFM na návrh přímého nadřízeného poskytovat osobní příplatek až do výše
 - a) 100 % horní hranice tarifního rozpětí v tarifní třídě V1-V4, do které je zaměstnanec zařazen,
 - b) 100 % horní hranice tarifního rozpětí v tarifní třídě O3-O9, do které je zaměstnanec zařazen.Na návrh přímého nadřízeného může ředitel osobní příplatek odejmout.
- (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 9

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 stanovuje ředitel.
- (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. Přiznává se pouze za odpracovanou dobu.

Článek 10

Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

- (1) Práci přesčas je možné konat jen výjimečně na příkaz nebo se souhlasem vedoucího oddělení a

může být zaměstnanci nařízena 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 být práce přesčas vyžadována jen na základě dohody se zaměstnancem.

- (2) Práci přesčas je práce konaná na příkaz nebo se souhlasem vedoucího oddělení 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 práci 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 příslušný vedoucí se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.
- (4) Neposkytne-li příslušný vedoucí 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 11

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 příslušný vedoucí 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 ÚFM 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 12

Mzda za noční práci

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

Článek 13

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 14

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 15

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 nepřísluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.

Článek 16

Odměny

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

Článek 17

Mzda při výkonu jiné práce

Při výkonu jiné práce se mzda řídí Zákoníkem práce § 139.

Článek 18

Smluvní mzda

- (1) V případech kdy je pracovník zaměstnán na řešení projektu, zejména mezinárodního, který poskytuje mzdu překračující tarifní systém a 100 % osobního ohodnocení může ředitel ÚFM se zaměstnancem 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 19

Splatnost mzdy

- (1) Splatnost mzdy je uvedena v Pracovním řádu (interní norma č. 8, část 4, čl. XIII, body 1-4).
- (2) 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.
- (3) Při skončení pracovního poměru vyplatí ÚFM mzdu v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dni skončení pracovního poměru.

Článek 20

Srážky ze mzdy

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

Článek 21
Průměrný výdělek pro pracovněprávní účel

- (1) Hodinový průměrný výdělek se stanoví z předchozího čtvrtletí jako hrubá mzda za čtvrtletí dělena počtem odpracovaných hodin.
- (2) K hrubé mzdě za minulé čtvrtletí se přičítá čtvrtina poslední vyplacené roční odměny

Článek 22
Závěrečná ustanovení

- (1) Tento vnitřní mzdový předpis je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance.
- (2) Přílohy vnitřního mzdového předpisu mají platnost do odvolání.
- (3) Ředitel ÚFM 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 přímého podřízeného zaměstnance s tímto mzdovým předpisem.
- (5) Ředitel ÚFM 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 pracoviště dne 11. 12. 2017 a nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2018.

Příloha I.**Minimální mzda**

Minimální mzda se řídí aktuálním nařízením vlády o minimální mzdě.

Příloha II.

Mzdové tarify pro ostatní pracovníky

Mzdový stupeň	Počet let započítané praxe	Mzdová třída						
		O3	O4	O5	O6	O7	O8	O9
1	do 1 roku	minimální mzda	13 081	13 240	14 364	15 544	18 095	18 316
2	do 2 let		13 578	13 743	14 913	16 129	18 784	19 007
3	do 4 let		14 095	14 270	15 474	16 738	19 498	19 732
4	do 6 let		14 630	14 808	16 059	17 369	20 235	20 481
5	do 9 let		15 185	15 369	16 668	18 025	20 995	21 252
6	do 12 let		15 762	15 954	17 299	18 703	21 791	22 059
7	do 15 let		16 362	16 562	17 954	19 417	22 609	22 890
8	do 19 let		16 984	17 194	18 633	20 153	23 463	23 756
9	do 23 let		17 628	17 849	19 334	20 914	24 352	24 656
10	do 27 let		18 299	18 528	20 071	21 708	25 276	25 592
11	do 32 let		18 994	19 229	20 832	22 527	26 235	26 563
12	nad 32 let		19 715	19 954	21 615	23 381	27 229	27 569

Mzdové tarify pro výzkumné pracovníky

Mzdový stupeň	Počet let započítané praxe	Mzdová třída			
		V1	V2	V3	V4
1	do 1 roku	19 627	21 300	23 123	25 078
2	do 2 let	20 376	22 106	24 001	26 025
3	do 4 let	21 147	22 937	24 913	27 007
4	do 6 let	21 943	23 802	25 849	28 025
5	do 9 let	22 773	24 703	26 820	29 077
6	do 12 let	23 639	25 639	27 838	30 177
7	do 15 let	24 527	26 609	28 890	31 311
8	do 19 let	25 451	27 615	29 978	32 492
9	do 23 let	26 410	28 656	31 113	33 721
10	do 27 let	27 405	29 733	32 282	34 996
11	do 32 let	28 434	30 855	33 499	36 318
12	nad 32 let	29 510	32 024	34 761	37 686

Mzdové tarify pro studenty

Student	Mzdová třída	Mzdové ohodnocení po dobu studia
Magisterského studia a nižšího stupně studia	S1	13 500
Doktorandského studia	S2	18 500

Příloha III.

Katalog prací – mzdové rozpětí

Ostatní pracovníci:

	od	do
O3 uklízečky, vrátní	minimální mzda	
O4 dělnická profese, specialista	13 081	19 715
O5 technický pracovník SŠ, specialista	13 240	19 954
O6 technický pracovník VŠ	14 364	21 615
O7 odborný prac. ve vědeckém odd.	15 544	23 381
O8 odborný prac. ve vědeckém odd. VŠ	18 095	27 229
O9 vedoucí technický pracovník VŠ	18 316	27 569

Výzkumní pracovníci:

V1	postdoktorand	19 627	29 510
V2	vědecký asistent	21 300	32 024
V3	vědecký pracovník	23 123	34 761
V4	vedoucí vědecký pracovník	25 078	37 686