

Zápis z 87. jednání Rady ÚFM AV ČR, v. v. i.

Datum konání: 10. 12. 2018

Přítomno: 11 členů (M. Friák, T. Kruml, O. Schneeweiss, A. Kroupa, R. Gröger, M. Šob, D. Munzar, P. Hutař, L. Náhlík, M. Kotoul, A. Dlouhý), tajemník J. Klusák

Omluveni: R. Vrba, I. Müllerová

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

Program:

1. Projednání a schválení zápisu z 86. zasedání Rady
2. Projednání zápisu z jednání per rollam
3. Návrh na udělení medaile prof. A. Dinsdalovi
4. Projednání a schválení nového mzdového předpisu
5. Projednání výsledků soutěže GA ČR
6. Různé
7. Vystoupení vedoucího skupiny vysokocyklové únavy

Jednání Rady vedl její předseda T. Kruml

Ad 1) Projednání a schválení zápisu z 86. zasedání Rady.

Rada hlasy všech přítomných schvaluje zápis ze svého 86. zasedání.

Ad 2) Schválení zápisů z jednání per rollam

J. Klusák seznámil Radu s výsledkem hlasování při jednání Rady per rollam z 26. 10. 2018 týkajícího se návrhu projektu Back for the Future v rámci výzvy WIDESPREAD-01-2018-2019: Teaming Phase 2, Evropské komise, rámcového programu H2020. Rada výsledek jednání per rollam hlasy všech přítomných členů schválila, zápis z jednání je přílohou tohoto zápisu.

Ad 3) Návrh na udělení medaile prof. A. Dinsdalovi

A. Kroupa seznámil Radu s významnými aktivitami prof. Alana Dinsdala a s jeho spoluprací s ÚFM a MU. A. Kroupa hodlá připravit návrh na ocenění prof. Dinsdala Čestnou oborovou medailí Jaroslava Heyrovského, nebo Čestnou oborovou medailí Ernsta Macha. A. Kroupa žádá Radu o schválení přípravy tohoto návrhu. Rada hlasy všech přítomných souhlasí s přípravou a podáním návrhu.

Ad 4) Projednání a schválení nového mzdového předpisu

L. Kunz představil změny v Interní normě č. 2 (Mzdový předpis). Změny v mzdovém předpisu se týkají: (i) u všech mzdových tarifů navýšení od 1. 1. 2019 o 3 % (s výjimkou S2 - navýšení o 5,4%), (ii) u ostatních pracovníků změna (snížení) počtu mzdových tříd O1-O5 + úprava

katalogu prací, (iii) v textu normy nahrazen text O1-O9 textem O1-O5, (iv) Od 1. 1. 2019 dochází rovněž ke zvýšení minimální mzdy.

Nový mzdový předpis je přílohou tohoto zápisu.

Rada schválila nový mzdový předpis (10 hlasů pro, 1 se zdržel).

Ad 5) Informace o výsledcích soutěže GA ČR.

T. Kruml uvedl základní informace o výsledcích soutěže GA ČR. Byly diskutovány možné kroky ke zlepšení úspěšnosti návrhů podávaných v rámci ústavu.

Ad 6) Různé

- L. Kunz informoval Radu o výsledcích, které po projednání poradou vedení, navrhuje uvést ve zprávě o činnosti našeho ústavu v roce 2018. Výsledky budou uvedeny v tomto pořadí: 1. Vývoj a výzkum železničních náprav s vysokou provozní spolehlivostí a životností (skupina VCU), 2. Vliv sycení slitin NiTi vodíkem na rychlost uvolňování Ni-iontů do biologických roztoků a endoteliálních buněčných kultur (skupina PVM), 3. The matrix-twin transition in a perfect Mg crystal: Ab initio study (skupina SFT).
- L. Náhlík představil návrh projektu Zapojení českých výzkumných organizací do Evropské aliance pro energetický výzkum EERA (EERA-CZ 2). Rada podání projektu schvaluje.
- Investice nové garáže a laboratoře. H. Maděrová informovala, že investiční záměr na výstavbu novostavby laboratoří nebyl pro rok 2019 schválen, návrh na stavební akci 2019 (odstranění a stavba garáží) nebyl finančně podpořen.
 - Stavební akce "garáže" : probíhá stavební řízení a příprava celé akce tak, aby byla v roce 2019 realizována z vlastních prostředků. V průběhu roku 2019 vedení ÚFM operativně požádá o finanční podporu AV ČR.
 - Novostavba laboratoří - vzhledem k finanční náročnosti (cca 40 mil. Kč) nebudou prozatím chystány další etapy přípravných prací a v roce 2019 bude podána opakovaně žádost o schválení záměru výstavby laboratoří.

Ad 7) Vystoupení vedoucího skupiny vysokocyklové únavy

P. Hutař prezentoval vize a budoucí zaměření skupiny včetně záměrů pro udržitelnost a růst skupiny. Zaměření bude zejména na oblast studia materiálů produkovaných technologií SLM, na gigacyklovou únavu materiálů, na šíření trhliny při specifických vnějších podmínkách a na porušování kvazikřehkých kompozitů.

Příští zasedání se bude konat 18. 2. 2019 v 10:30.

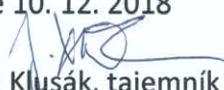
Rada

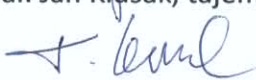
- **schválila** zápis ze svého 86. Zasedání
- **schválila** zápisy z hlasování per rollam z 26. 10. 2018
- **schválila** přípravu a podání návrhu na ocenění prof. Alana Dinsdala
- **schválila** nový mzdový předpis

Přílohy zápisu:

- Zápis o hlasování per rollam z 26. 10. 2018
- Interní norma č. 2 - Vnitřní mzdový předpis

V Brně dne 10. 12. 2018


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 26. 10. 2018

Dne 26. 10. 2018 předseda Rady Tomáš Kruml vyhlásil jednání Rady a hlasování per rollam o návrhu projektu Back for the Future v rámci výzvy WIDESPREAD-01-2018-2019: Teaming Phase 2, Evropské komise, rámcového programu H2020.

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

Otázka pro hlasování:

Souhlasíte s podáním návrhu projektu Back for the Future v rámci výzvy WIDESPREAD-01-2018-2019: Teaming Phase 2?

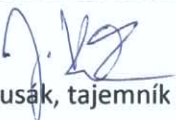
Otázka č. 1:

Pro	13
Proti	0
Zdržel(a) se	0
Omluven(a)	0

Usnesení:

Členové Rady Souhlasí s podáním návrhu projektu Back for the Future v rámci výzvy WIDESPREAD-01-2018-2019: Teaming Phase 2.

V Brně dne 31. 10. 2018


Jan Klusák, tajemník Rady.

Příloha 2:



Ústav fyziky materiálů Akademie věd České republiky, v. v. i. , Žižkova 22, 616 62 Brno

INTERNÍ NORMA č. 2

Vnitřní mzdový předpis

V Brně dne _____

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 O1 až O5. 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 O1-O5 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 O1-O5, 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 částí 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 zvláště 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 vyplátí 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 _____ a nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2019.

Příloha I.

Minimální mzda

Minimální mzda se řídí aktuálním nařízením vlády o minimální mzdě.

Příloha II.

Mzdové tarify pro ostatní pracovníky

platné od 1.1.2019

Mzdový stupeň	Počet let započítané praxe	Mzdová třída				
		O1	O2	O3	O4	O5
1	do 1 roku	minimální mzda	13 473	13 637	18 638	18 865
2	do 2 let		13 985	14 155	19 348	19 577
3	do 4 let		14 518	14 698	20 083	20 324
4	do 6 let		15 069	15 252	20 842	21 095
5	do 9 let		15 641	15 830	21 625	21 890
6	do 12 let		16 235	16 433	22 445	22 721
7	do 15 let		16 853	17 059	23 287	23 577
8	do 19 let		17 494	17 710	24 167	24 469
9	do 23 let		18 157	18 384	25 083	25 396
10	do 27 let		18 848	19 084	26 034	26 360
11	do 32 let		19 564	19 806	27 022	27 360
12	nad 32 let		20 306	20 553	28 046	28 396

Mzdové tarify pro výzkumné pracovníky

platné od 1.1.2019

Mzdový stupeň	Počet let započítané praxe	Mzdová třída			
		V1	V2	V3	V4
1	do 1 roku	20 216	21 939	23 817	25 830
2	do 2 let	20 987	22 769	24 721	26 806
3	do 4 let	21 781	23 625	25 660	27 817
4	do 6 let	22 601	24 516	26 624	28 866
5	do 9 let	23 456	25 444	27 625	29 949
6	do 12 let	24 348	26 408	28 673	31 082
7	do 15 let	25 263	27 407	29 757	32 250
8	do 19 let	26 215	28 443	30 877	33 467
9	do 23 let	27 202	29 516	32 046	34 733
10	do 27 let	28 227	30 625	33 250	36 046
11	do 32 let	29 287	31 781	34 504	37 408
12	nad 32 let	30 395	32 985	35 804	38 817

Mzdové tarify pro studenty

platné od 1.1.2019

Student	Mzdová třída	Mzdové ohodnocení po dobu studia
Magisterského studia a nižšího stupně studia	S1	14 000
Doktorandského studia	S2	19 500

Příloha III.

Katalog prací – mzdové rozpětí

Ostatní pracovníci:

	od	do
O1 uklízečka, vrátný	minimální mzda	
O2 dělnická profese, specialista	13 473 Kč	20 306 Kč
O3 technický pracovník SŠ, VŠ	13 637 Kč	20 553 Kč
O4 odborný pracovník VŠ	18 638 Kč	28 046 Kč
O5 vedoucí technický pracovník VŠ	18 865 Kč	28 396 Kč

Výzkumní pracovníci:

V1 postdoktorand	20 216 Kč	30 395 Kč
V2 vědecký asistent	21 939 Kč	32 985 Kč
V3 vědecký pracovník	23 817 Kč	35 804 Kč
V4 vedoucí vědecký pracovník	25 830 Kč	38 817 Kč