

Univerzita Karlova

Opatření rektora 26/2021

- Název:

Zásady pro sjednávání smluvní mzdy

- K provedení:

Čl. 3 odst. 2 Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Karlovy

- Účinnost:

Personální odbor

- Účinnost:

1. července 2021

Zásady pro sjednávání smluvní mzdy

Čl. 1

Na základě čl. 3 Vnitřního mzdového předpisu UK (dále jen „mzdový předpis“) stanovuji následující zásady pro přiznávání smluvní mzdy zaměstnancům UK:

1. Mzdové ohodnocení formou smluvní mzdy se sjednává v pracovní smlouvě, popř. samostatnou dohodou v případech, v nichž pracovní poměr vznikl jmenováním.
2. Smluvní mzdu lze poskytovat pouze zaměstnanci v pracovním poměru s pracovním úvazkem 0,5 a vyšším.
3. V pracovní smlouvě (samostatné dohodě o smluvní mzdě) se vždy uvede
 - a) období, na které se smluvní mzda sjednává zpravidla na dobu trvání pracovní smlouvy, jde-li o pracovní smlouvu na dobu určitou, nebo na dobu pěti let, jde-li o pracovní smlouvu na dobu neurčitou,
 - b) zásada, že poskytování smluvní mzdy končí k poslednímu dni kalendářního měsíce, ve kterém o ukončení poskytování smluvní mzdy zaměstnanec požádal, vzdal se funkce, v souvislosti s níž byla smluvní mzda sjednána, nebo ve kterém podal výpověď z pracovního poměru,
 - c) zásada, že poskytování smluvní mzdy končí k poslednímu dni kalendářního měsíce, ve kterém zaměstnanec dostal výpověď nebo byl odvolán z funkce, v souvislosti s níž byla smluvní mzda sjednána,
 - d) mzdová třída, mzdový tarif, popř. osobní ohodnocení, které budou zaměstnanci náležet po ukončení poskytování smluvní mzdy, dojde-li k ukončení poskytování smluvní mzdy dříve než skončí pracovní poměr zaměstnance,
 - e) výše smluvní mzdy, případně další skutečnosti podle čl. 3 odst. 1 mzdového předpisu, přičemž výše smluvní mzdy nemůže být nižší než horní hranice tarifního rozpětí v tarifní třídě AP 4, jde-li o akademického, nebo VP3, jde-li o vědeckého, nebo L2, jde-li o pedagogického pracovníka, nebo než horní hranice tarifního rozpětí v tarifní třídě 8, jde-li o jiného zaměstnance.
4. Smluvní mzdu lze sjednat se zaměstnancem, je-li to v zájmu fakulty nebo univerzity z důvodu
 - a) význačné vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké nebo další tvůrčí činnosti zaměstnance, nebo mimořádné vzdělávací činnosti zaměstnance, a jejího přínosu pro univerzitu nebo fakultu, jde-li o pedagogického pracovníka nebo vědeckého pracovníka,
 - b) zvláštního významu odborné činnosti zaměstnance pro univerzitu nebo fakultu, jde-li o hospodářsko-správního, nebo technického, anebo odborného pracovníka nebo
 - c) zaměstnance s rozsáhlou hospodářskou a řídicí odpovědností.

Čl. 2.

Toto opatření bylo projednáno s kladným stanoviskem v Akademickém senátu Univerzity Karlovy dne 25. června 2021.

Čl. 3.

1. Toto opatření nabývá účinnosti dnem 1. července 2021.
2. Opatření rektora č. 28/2017 Zásady pro sjednávání smluvní mzdy ze dne 3. dubna 2017 se zrušuje.

V Praze dne 25. června 2021

prof. MUDr. Tomáš Zima, DrSc., MBA