

Univerzita Karlova

Opatření rektora 23/2024

Název:

Zásady pro sjednávání smluvní mzdy na Univerzitě Karlově

K provedení:

Čl. 3 odst. 2 Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Karlovy, v platném znění

Gestor:

Ekonomický, personální a mzdový odbor RUK

Účinnost:

1. července 2024

Zásady pro sjednávání smluvní mzdy na Univerzitě Karlově

Čl. 1

Zásady pro sjednávání smluvní mzdy

Na základě čl. 3 odst. 2 Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Karlovy, v platném znění (dále jen „mzdový předpis“), stanovuji následující zásady pro přiznávání smluvní mzdy zaměstnancům Univerzity Karlovy:

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 0,3 a vyšším.
3. V pracovní smlouvě, resp. 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 se zaměstnanec dohodl se zaměstnavatelem na ukončení poskytování smluvní mzdy, nebo se vzdal funkce, v souvislosti s níž byla smluvní mzda sjednána,
 - 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) zásada, že dojde-li k ukončení poskytování smluvní mzdy dříve, než skončí pracovní poměr zaměstnance, bude mzda zaměstnance stanovena v souladu se zařazením jeho pracovní pozice do příslušné mzdové třídy, mzdového tarifu a stanovením dalších složek mzdy podle aktuálně platného znění mzdového předpisu,
 - e) výše smluvní mzdy, případně další skutečnosti podle čl. 3 odst. 1 mzdového předpisu, přičemž výše smluvní mzdy nemůže být nižší než součet výše mzdového tarifu a osobního ohodnocení ve výši 100 % výše mzdového tarifu ve mzdové třídě, do níž by byl zaměstnanec zařazen postupem dle čl. 4 mzdového předpisu.
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

Přechodné ustanovení

Zaměstnanci, se kterým byla sjednána smluvní mzda přede dnem účinnosti tohoto předpisu, se stávající mzda až do uplynutí stanovené doby v pracovní smlouvě (samostatné dohodě o smluvní mzdě) nemění, nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak.

Čl. 3

Závěrečná ustanovení

1. Zrušuje se opatření rektora č. 26/2021, Zásady pro sjednávání smluvní mzdy.
2. Toto opatření bylo projednáno s výbory ZO Vysokoškolského odborového svazu na Univerzitě Karlově zastoupenými Koordinační odborovou radou dne 19. června 2024.

3. K tomuto opatření se v souladu s ustanovením čl. 3 odst. 2 mzdového předpisu vyjádřil Akademický senát Univerzity Karlovy dne 21. června 2024.
4. Toto opatření nabývá platnosti dnem jeho podpisu a účinnosti dnem 1. července 2024.

V Praze dne 28. června 2024

prof. MUDr. Milena Králíčková, Ph.D.
rektorka Univerzity Karlovy