
Návrh zásad pro sjednání smluvní mzdy

Návrh zásad pro sjednávání smluvní mzdy

V čl. 3 odst. 2 Vnitřního mzdového předpisu UK (dále „mzdový řád“) se připouští existence opatření rektora, které by mělo stanovit zásady pro sjednávání smluvních mezd. Navrhuje se, aby takové opatření bylo vydáno stím, že by bylo založené na následujících zásadách:

1. Platové ohodnocení formou smluvní mzdy se sjednává v pracovní smlouvě.
2. Smluvní mzdu lze poskytovat pouze zaměstnanci UK, který má vůči UK pracovní úvazek 1.0 (vrámci zařazení na konkrétní fakultě, nebo další součásti, anebo rektorátě) a není ve zkušební době.
3. V pracovní smlouvě se vždy uvede
 - a. období, na které se smluvní mzda sjednává, nejméně na dobu šesti měsíců, nejdéle na dobu trvání pracovní smlouvy, jde-li o pracovní smlouvu na dobu určitou, nebo na dobu pětilet, 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 nebo ve kterém nastala skutečnost podle písmena e) anebo ve kterém podal výpověď,
 - c. zásada, že poskytování smluvní mzdy končí k poslednímu dni kalendářního měsíce, ve kterém zaměstnanec dostal výpověď,
 - d. zásada, že poskytování smluvní mzdy končí k poslednímu dni druhého kalendářního měsíce poté, co zaměstnanec obdržel oznámení zaměstnavatele o ukončení poskytování smluvní mzdy,
 - e. zásada, že smluvní mzdu nelze poskytovat zaměstnanci, který čerpá tvůrčí volno podle § 76 zákona o vysokých školách,
 - f. mzdová třída, mzdový tarif, popř. osobní ohodnocení nebo příplatek za vedení, které budou zaměstnanci náležet po ukončení smluvní mzdy,
 - g. výše smluvní mzdy, případně další skutečnosti podle čl. 3 odst. 1 mzdového řádu, přičemž výše smluvní mzdy nemůže být nižší než horní hranice tarifního rozpětí v tarifní třídě Profesor, jde-li o akademického nebo vědeckého pracovníka, nebo než horní hranice tarifního rozpětí v tarifní třídě 10.
4. Smluvní mzdu lze sjednat se zaměstnancem, je-li to v zájmu fakulty nebo univerzity z důvodu
 - a. význačné vědecké, výzkumné nebo umělecké činnosti zaměstnance, nebo mimořádné vzdělávací činnosti zaměstnance, a jejího přínosu pro univerzitu nebo fakultu, jde-li o akademického 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.