
Opatření rektora UK č. 14/2005

Název: **Zásady pro sjednávání smluvní mzdy**
K provedení: čl. 3 odst. 2 Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Karlovy v Praze
Účinnost: **20. červen 2005**

[zrušeno OR č. [28/2017](#)]

Zásady pro sjednávání smluvní mzdy

Na základě čl. 3 Vnitřního mzdového předpisu UK (dále jen "mzdový předpis" a po projednání Akademickým senátem UK dne 1. června 2005 stanovují následující zásady pro přiznávání smluvní mzdy pracovníkům UK:

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 (v rámci 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 kratší pěti let, nebo na dobu pěti let, jde-li o pracovní smlouvu na dobu pěti let a více nebo 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 předpisu, přičemž výše smluvní mzdy nemůže být nižší než horní hranice tarifního rozpětí v tarifní třídě AP 4, 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 hospodářsko-správního, nebo technického, anebo odborného pracovníka nebo
 - c. zaměstnance s rozsáhlou hospodářskou a řídicí odpovědností.

V Praze dne 15. června 2005

Prof. Ing. Ivan Wilhelm, CSc.
rektor UK

[Opatření rektora UK č. 14/2005 ve formátu .doc](#)