

Univerzita Karlova

Opatření rektora č. 28/2017

- Název:

Zásady pro sjednávání smluvní mzdy

- K provedení:

Čl. 3 odst. 2 Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Karlovy

- Účinnost:

10. dubna 2017

Zásady pro sjednávání smluvní mzdy

Čl. 1

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

1. Mzdové ohodnocení formou smluvní mzdy se sjednává v pracovní smlouvě.
2. Smluvní mzdu lze poskytovat pouze zaměstnanci v pracovním poměru se stanovenou týdenní pracovní dobou, tj. s pracovním úvazkem 1,0 (v rámci zařazení na konkrétní fakultě, další součásti nebo 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, které budou zaměstnanci náležet po ukončení poskytování 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 VP3 u vědeckého pracovníka, nebo než horní hranice tarifního rozpětí v tarifní třídě 15.
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 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.

Čl. 2

Toto opatření bylo projednáno s kladným stanoviskem v Akademickém senátu Univerzity Karlovy dne 31. března 2017.

Čl. 3

1. Toto opatření nabývá účinnosti dnem 10. dubna 2017.
2. Opatření rektora č. 14/2005 Zásady pro sjednávání smluvní mzdy ze dne 15. 6. 2015 se zrušuje.

V Praze dne 3. dubna 2017

prof. MUDr. Tomáš Zima, DrSc.