



**UNIVERZITA
KARLOVA**

V Praze dne 19. dubna 2024

Materiál pro zasedání Akademického senátu UK

konané dne 24. května 2024

- Název:** **Změna Vnitřního mzdového předpisu UK**
- Předkládá:** prof. MUDr. Milena Králíčková, Ph.D., rektorka UK
- Zpracovali:** Mgr. Martin Maňásek, kvestor UK
Mgr. Jan Bárta, vedoucí Právního odboru RUK
- Konzultováno s:** personální a mzdové oddělení RUK
pracovní skupina rektorky pro ekonomiku
děkani fakult, ředitelé součástí
tajemníci fakult
- Návrh usnesení:** Akademický senát UK schvaluje předložený návrh změny Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Karlovy a doporučuje paní rektorce předložit jej Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy k registraci ve smyslu ust. § 36 zákona o vysokých školách.

Změna Vnitřního mzdového předpisu UK

Předkládaný materiál navazuje na projednání dvou verzí ideového záměru novelizace Vnitřního mzdového předpisu na RKR dne 11. 12. 2023 a 11. 3. 2024, na poradě tajemníků dne 12. 12. 2023 a 12. 3. 2024 a v Ekonomické komisi AS UK dne 12. 12. 2023 a 19. 3. 2024. Na základě těchto projednání byl připraven návrh změny Vnitřního mzdového předpisu a projednán na KR dne 25. 3. 2024 a na RKR dne 12. 4. 2024.

I. Motivace pro předložení změny Vnitřního mzdového předpisu

Základní motivace pro sjednocení tarifů ve Vnitřním mzdovém předpisu UK jsou:

- Snaha předejít případným pracovněprávním sporům, v nichž by byla tarifní rozmezí napadána jako nerovné podmínky u zaměstnavatele, jímž je UK jako celek.
- Příslib dodatečných prostředků od MŠMT poskytnutých v roce 2024 na tzv. mzdovou kohezi v případě, že bude ze strany UK předložen k registraci do 30. 9. 2024 Vnitřní mzdový předpis UK zavádějící jednotné tarify.
- Tzv. „post-CRP“ projekt na roky 2024-2025 pro personální oblast, do něhož jsou zapojeny všechny veřejné vysoké školy v ČR, mezi jehož cíle je mimo jiné zavedení rovného odměňování na VVŠ.
- Potenciální riziko, že MŠMT by mohlo od roku 2025 významně krátit příspěvek na vzdělávací činnost těm veřejným vysokým školám, které v roce 2024 jednotné mzdové tarify nezavedou.

II. Harmonogram projednávání změny Vnitřního mzdového předpisu

- Projednání návrhu změny předpisu na KR – 25. 3. 2024 (kladné stanovisko)
- Projednání návrhu změny předpisu na RKR – 12. 4. 2024 (kladné stanovisko)
- Předložení návrhu změny předpisu AS UK – do 19. 4. 2024
- Projednání návrhu změny předpisu s odborovými organizacemi – duben/květen 2024
- Projednání návrhu změny předpisu plénem AS UK – 24. 5. 2024
- Předložení změny předpisu k registraci MŠMT – konec května 2024
- Registrace ze strany MŠMT – červen 2024 (odhad)
- Navrhovaná účinnost změny od prvního dne měsíce následujícího po registraci, tedy od 1. 7. 2024, s přechodným ustanovením na sladění mezd s předpisem nejpozději do 1. 7. 2025, v případě snižování tarifů nejpozději do 1. 1. 2026¹

III. Shrnutí reakcí z fakult a součástí

Po projednání ideového záměru na RKR dne 11. 3. 2023 byly děkanům fakult a ředitelům součástí položeny dvě základní otázky týkající se předloženého záměru. První z těchto otázek se týkala navržené výše jednotných mzdových tarifů pro jednotlivé mzdové třídy.

Z vyhodnocení odpovědí na tuto otázku vyplynulo následující:

1. Naprostá většina fakult a součástí podporuje myšlenku zavedení jednotných tarifů.
2. FaF, PŘF, MFF, FSV, FHS, ÚDAUK, ÚJOP, CTS a Nakladatelství Karolinum podpořily výši tarifů navrženou v materiálu předloženém na RKR dne 11. 3. 2024. FaF při tom připouští možné snížení navržených tarifů maximálně o 1 000 Kč. FSV doprovodila souhlas komentářem, že do budoucna (při příští změně předpisu) by bylo vhodné uvažovat o změně / zvýšení počtu mzdových tříd pro

¹ Předpokládáme, že v roce 2025 bude nezbytné Vnitřní mzdový předpis opět novelizovat, zejména v souvislosti s přijetím novely zákona o vysokých školách. Při této novelizaci bude případně možné přechodné období ještě prodloužit; nyní to s ohledem na podmínky stanovené ze strany MŠMT možné není.

akademické a vědecké pracovníky tak, aby mezi jednotlivými kategoriemi pracovníků bylo možné více mzdově diferencovat.

3. FTVS a LFHK návrh podpořily, avšak navrhly dílčí změny pro některé mzdové třídy. FTVS navrhla snížení tarifu o 1 000 Kč u mzdových tříd L2, AP2 a VP2. LFHK naopak navrhla navýšení tarifu o 1 000 Kč u mzdové třídy AP3 a o 2 000 Kč u mzdové třídy AP4.
4. ETF, FF, PF a PedF předložený návrh považují za příliš vysoký. ETF navrhuje vrátit se k variantě mzdových tarifů, které se pohybují jen zhruba o 1 000 až 2 000 Kč nad úrovní zaručených mezd. FF a PF předložily vlastní sníženou variantu mzdových tarifů. PedF zaslala stávající nastavení tarifů na fakultě s komentářem, že s jejich zvýšením dle předloženého návrhu souhlasí pouze v případě, že fakulta obdrží plnou finanční kompenzaci pro nárůst tarifů, která činí cca 21 mil. Kč / rok.
5. HTF také považuje předložený návrh za příliš vysoký a navrhuje, aby jednotné tarify byly nastaveny na úroveň zaručených mezd.
6. 2.LF návrh odmítla jako příliš nízký, a vyžádala si další analýzu.
7. LFP návrh odmítla jako velmi problematický a demotivující, zejména z důvodu velkého množství případů zaměstnanců, u nichž by se musel snižovat tarif.
8. KTF apelovala na to, aby nebyla předkládána jednorázová změna, ale dlouhodobější koncepce pro oblast mezd a odměňování; k navržené konkrétní výši mzdových tarifů se nevyjádřila.

S ohledem na mírně většinovou podporu návrhu jednotných tarifů předloženého na RKR dne 11.3.2024 a na protichůdnost ostatních názorů obsahuje předkládaný návrh změny Vnitřního mzdového předpisu ve své Příloze č. 1 výši tarifů odpovídající návrhu předloženému na RKR dne 11.3.2024.

Tento návrh respektuje následující principy:

- Třídy AP1, VP1 a L1 mají stejné tarify, což umožňuje snadné přechody mezi těmito třídami určenými pro začínající zaměstnance a doktorandy.
- Také třídy AP2, VP2 a L2 mají stejné tarify, což umožňuje snadné přechody mezi těmito třídami.
- Třídy AP3 a VP3 mají také stejné tarify.
- Tarifní skok mezi AP2 -> AP3 je nastaven na 7 tisíc Kč a tarifní skok mezi AP3 -> AP4 na 9 tisíc Kč, což je kompromis mezi skokem 5 tisíc Kč, který se jeví jako nízký, a skokem 10 tisíc Kč, který je už „neadekvátně“ vysoký.
- Tarifní třída 6 pro THP zaměstnance je nastavena shodně jako třídy AP1, VP1 a L1 a tarifní třída 7 jako třídy AP2, VP2 a L2. Tarifní třídy 1 až 5 jsou nastaveny nad odhadovanou, resp. očekávanou hranicí zaručených mezd v roce 2025.

Druhá otázka položená děkanům fakulta a ředitelům součástí na RKR dne 11. 3. 2024 se týkala variant způsobu rozdělení příspěvku na mzdovou kohezi od MŠMT mezi fakulty a další součásti UK. Touto otázkou se aktuálně předkládaný materiál nezabývá, toto téma bude řešeno samostatně po vypsání výzvy MŠMT k podávání projektů v rámci ukazatele F.

IV. Navrhované změny ve Vnitřním mzdovém předpisu

Kromě výše jednotných tarifů v Příloze č. 1 jsou v této změně Vnitřního mzdového předpisu navrhovány tyto úpravy:

1. Do čl. 4 odst. 9 je doplněn postup umožňující výjimečně zařadit akademického nebo vědeckého pracovníka do vyšší mzdové třídy, než pro kterou splňuje kvalifikaci, a to při splnění určitých

podmínek. Tento postup je motivován snahou, aby se zejména těm zaměstnancům, kteří se významně podílejí na řešení mezinárodních grantových projektů nebo na výuce v cizím jazyce, nemusel snižovat tarif, nebo toto snížení bylo (pokud možno) minimální. Tento mechanismus není aplikovatelný v případě zaměstnanců zařazených ve mzdových třídách AP4 a VP3, pro tyto zaměstnance bude možné využít institut smluvní mzdy. Opatření rektora upravující podmínky pro přiznání smluvní mzdy bude upraveno tak, aby umožňovalo přiznání smluvní mzdy v širším množství situací než dosud.

2. Z čl. 5 je vypuštěna většina ustanovení, protože v případě zavedení jednotných tarifů již postrádají smysl.
3. Do čl. 8 odst. 3 je doplněna část věty, která ukládá děkanům fakult a ředitelům součásti, aby v jejich opatřeních pro stanovení rozpětí výše osobních ohodnocení zohledňovali principy kariérního rozvoje, jinými slovy aby stanovili, jaký vliv na osobní ohodnocení mají mít výsledky hodnocení zaměstnanců.
4. V čl. 11 se navrhuje vypustit odst. 2, který není přesnou citací zákoníku práce a vede k výkladovým nejasnostem, jak má být postupováno při výplatě náhrad za neodpracovaný svátek. Vypuštěním tohoto odstavce bude postup plně ponechán na ustanovení zákoníku práce.
5. Z čl. 16 odst. 2 jsou vypuštěna konkrétní pracovní a životní jubilea, při nichž je možné přiznat odměnu, a jejich stanovení je ponecháno na Kolektivní smlouvě.
6. V přechodných ustanoveních k této změně je uvedeno, že nové tarify mají být pro zaměstnance fakulty nebo součásti zavedeny nejpozději s účinností od 1. 7. 2025 a v případě zaměstnanců, kterým má být tarif snížen, nejpozději s účinností od 1. 1. 2026. Současně toto přechodné ustanovení legalizuje přesuny mezi mzdovým tarifem a osobním ohodnocením při uvedení tarifů zaměstnanců do souladu s touto novelou. Delší přechodné období pro případné snížení tarifů je předjednáno s MŠMT. S ohledem na předpokládanou rozsáhlejší novelizaci Vnitřního mzdového předpisu v průběhu roku 2025, která bude reflektovat zejména změny související s přijetím novely zákona o vysokých školách, bude v případě dobré hospodářské situace vysokých škol možné toto přechodné ustanovení při novelizaci v roce 2025 upravit tak, aby negativní dopad na zaměstnance byl minimalizován. Dále rektorát připraví stručný metodický pokyn, jak při změnách tarifů na fakultách postupovat, a poskytne konzultační podporu pro individuální komplikovanější případy.
7. Do přílohy č. 1 je kromě výše jednotných mzdových tarifů doplněno ustanovení, které zaručuje, že mzdový tarif dané mzdové třídy neklesne pod úroveň zaručené mzdy příslušné skupiny prací.

V. Přílohy

1. Úplné znění Vnitřního mzdového předpisu, v němž jsou revizemi vyznačeny změny prováděné touto změnou.
2. Text změny Vnitřního mzdového předpisu.