

# TARIFNÍ MZDY ZAMĚSTNANCŮ MATEMATICKÉ SEKCE, FUNKČNÍ PŘÍPLATKY

Příloha Zápisu č. 4/2021-22 ze schůze KMS ze dne 6. 1. 2022

## 1. Úvod

Interní rozpětí tarifů je na matematické sekci postulováno od 3. 12. 2007 na základě shody v kolegiu matematické sekce (KMS). Dokument z tohoto data byl postupně aktualizován a schválen kolegiem matematické sekce 24. 1. 2013, 10. 4. 2014, 22. 1. 2015, 12. 4. 2018 a 9. 1. 2021. Po jednání KMS dne 21. 3. 2019 byl tento dokument rozšířen o část „2. Obecná pravidla pro garanci tarifů“. Změny, vynucené novým mzdovým předpisem UK, platným od 1. 11. 2021, byly schváleny 6. ledna 2022

Níže uvedené principy garance stejně jako konkrétní výše tarifů a příplatků budou poprvé aplikovány při sestavování rozpočtu na rok 2022.

## 2. Obecná pravidla pro garanci tarifů

- a) Pod „garanci tarifní mzdy“ se rozumí situace, kdy při sestavování rozpočtu pracovišť se těmto pracovištím přidělí částky, odpovídající tarifnímu platu pracovníka (či jeho dohodnuté části) bez ohledu na výkon pracoviště. Zbylé prostředky sekce (tedy po oddělení mandatorních a dalších dohodnutých společných výdajů sekce, rozpočtu proděkana a garantovaných tarifních platů), se dělí na pracoviště v poměru jejich výkonu podle dohodnutých pravidel a slouží typicky k financování osobních ohodnocení pracovníků, odměn, dohod, a také provozních a dalších výdajů pracovišť.
- b) Sekce garantuje tarifní plat akademickým pracovníkům (kteří podle vnitřních předpisů UK musí projít výběrovým řízením, popsáním v Řádu výběrového řízení UK – dále jen „ve smyslu ŘVŘ“), pokud vypsání příslušného výběrového řízení schválilo kolegium sekce. V případě odborného asistenta se v této situaci předpokládá jeho nástup na tzv. „tenure track“, tj. situaci, ve které se daný OA připravuje na habilitaci a podstupuje pravidelný tříletý proces evaluace a žádosti o prodloužení smlouvy, vrcholící podáním habilitace.
- c) Výši garantovaného tarifního platu všech akademických pracovníků stanovuje sekční proděkan po dohodě s vedoucím příslušného pracoviště a v rámci tzv. vnitřních tarifních rozmezí – viz bod 3 níže. Typicky se výše garantovaného tarifního platu rovná stanovenému tarifnímu platu daného pracovníka, ve specifických případech (UNCE aj.) garantuje sekce dohodnutou část tarifu onoho akademického pracovníka. Ve výjimečných případech (začlenění větších grantových prostředků do mzdy aj.) lze pracovníkovi stanovit vyšší tarifní plat, než je sekci garantovaný tarifní plat. Rozdíl mezi těmito částkami jde pak typicky k tíži příslušného grantového či jiného účelového zdroje, případně k tíži výkonové části rozpočtu příslušného pracoviště.
- d) Sekce negarantuje tarifní platy vědeckých pracovníků, kteří neprošli výběrovým řízením ve smyslu ŘVŘ.
- e) V případě akademického vědeckého pracovníka (AVP) je možno připustit situaci, kdy vypsání výběrového řízení na jeho místo ve smyslu ŘVŘ kolegium sekce vůbec neprojedná (eventuálně projedná, ale neschválí). V tomto případě sekce negarantuje žádnou část tarifního platu a předpokládá se, že v případě přijetí pracovníka po výběrovém řízení ve smyslu ŘVŘ půjde celý jeho plat k tíži pracoviště resp. za jinými účelovými zdroji. V případě, že takovýto AVP má zájem přejít na pozici typu „tenure track“ (viz výše) s garantovaným tarifem, podléhá takovýto přechod schválení kolegiem sekce, s případným vypsáním výběrového řízení podle ŘVŘ.
- f) Sekce garantuje tarifní plat jedné sekretářky pro každé pracoviště, a to v jednotně stanovené výši.
- g) Sekce garantuje mzdy (tj. tarify i osobní ohodnocení) dohodnutých technických pracovníků CMUC a IT oddělení. Rozpočty těchto jednotek jsou proto sestavovány odděleně z důvodů transparentnosti, podléhají jako celek schválení kolegia sekce a na závěr se pak stanou součástí rozpočtu MÚUK, kam tyto dvě jednotky organizačně patří.

- h) Sekce garantuje tarify profesorů, kteří dovršili věk 67 let, a to nejvýše po dobu následujících 9 let, v hodnotě nejvýše 50 % tarifu profesora. Každé tři roky dochází k evaluaci výkonů pracovníka a k možnému snížení této garance.
- i) Sekce garantuje tarify docentů, kteří dovršili věk 65 let, a to nejvýše po dobu následujících 5 let v hodnotě nejvýše 50 % tarifu docenta a další nejvýše 4 roky v hodnotě nejvýše 25 % tarifu docenta. Každé tři roky dochází k evaluaci výkonů pracovníka a k možnému snížení této garance.  
*Poznámka: Změna úvazku v rámci dané smlouvy je v případě docentů a profesorů možná v rámci běžící smlouvy, tj. bez nutnosti uzavírat novou smlouvu – lze ji vyřešit pouze dodatkem ke stávající smlouvě, podobně jako se tomu děje při navýšení úvazku díky grantu apod.*
- j) Sekce poskytuje pracovišti částku ve výši 50 % tarifu pracovnice na mateřské resp. pracovnice či pracovníka na rodičovské dovolené.
- k) Sekce poskytuje pracovišti částku ve výši 50 % tarifu zaměstnance, který je na dlouhodobém výjezdu (typicky výjezd delší než 30 dnů).  
*Poznámka: Tato garance je míněna především jako podpora výjezdů zejména mladých odborných asistentů. Je doporučeno ponechat vyjíždějícímu pracovníkovi zlomkový úvazek (např. 0,1) hlavně z důvodů placení pojištění; zbylé prostředky využije pracoviště např. k zajištění výuky za pracovníka, který vycestoval. Podobně pracoviště využívá prostředků, získaných dle bodu j).*

### 3. Rozmezí tarifních platů akademických a vědeckých pracovníků

V tabulce níže se pod označením „Tarif UK“ skrývá závazné tarifní rozpětí jednotlivých mzdových tříd, uvedené v aktuálním mzdovém předpisu UK s platností od 1. 11. 2021. Dle tohoto předpisu jsou rozpětí tarifu určeny minimální a zaručenou mzdou. Tabulka obsahuje údaje při minimální mzdě 16200,- Kč, platné od 1. 1. 2022. Výše osobního hodnocení není omezena, ale měla by být nastavena v souladu s tarifní mzdou.

Tarifní platy akademických a vědeckých pracovníků matematické sekce se stanovují v tomto rozmezí (vždy v tis. Kč měsíčně při 100 % úvazku) :

<b>ODB. AS. (AP 2)</b>	<b>Rozmezí tarifu UK</b>	<b>Tarif msekce</b>
	<b>31,4–53,1</b>	
První tříleté období:		<b>32</b>
Druhé tříleté období:		<b>34</b>
Třetí tříleté období, příp. Dále:		<b>36</b>
<b>DOCENTI (AP 3)</b>	<b>Rozmezí tarifu UK</b>	<b>Tarif msekce</b>
	<b>32,4–74,52</b>	
Docent:		<b>38</b>
DrSc., DSc.:		<b>40</b>
<b>PROFESOŘI (AP 4)</b>	<b>Rozmezí tarifu UK</b>	<b>Tarif msekce</b>
	<b>34,4–82,56</b>	
Do 5 let po jmenování		<b>42</b>
Po 5 letech po jmenování		<b>44</b>
	<b>Rozmezí tarifu UK</b>	<b>Tarif msekce</b>
<b>VĚD. PRAC. (VP 1)</b>	<b>26,6–42,56</b>	<b>32</b>
<b>VĚD. PRAC. (VP 2)</b>	<b>29,4–55,86</b>	<b>36</b>
<b>VĚD. PRAC. (VP 3)</b>	<b>33,4–74,52</b>	<b>40</b>
<b>ODB. LEKTORŮ (L2)</b>	<b>31,4–53,38</b>	<b>36</b>

Ve vyjimečných případech lze tarif překročit až do výše, stanovené tarifem UK, ale pouze v případě, že je to vynuceno přítomností grantu nebo projektu, jehož mzdové prostředky tvoří významnou část mzdy tohoto pracovníka. Týká se zejména případu, kdy by osobní hodnocení bylo výrazně vyšší než-li tarifní část mzdy.

#### 4. Tarifní platy pracovníků, pracujících na snížený institucionální úvazek

V okamžiku přechodu na snížený úvazek např. v souvislosti s odchodem do důchodu se pracovníkovi stanoví tarif, rovný poslednímu dosaženému tarifu, přepočtenému s ohledem na velikost nového úvazku.

#### 5. Tarifní platy sekretářek

Tarifní platy sekretářek na matematické sekci se stanovují na **23 tis. Kč** měsíčně ve mzdové třídě 4, kde je rozmezí tarifu dané mzdovým předpisem UK ve výši 21,8 – 34,8 tis. Kč měsíčně. Tato částka je součástí sekcí garantované části rozpočtu pracoviště. Vedoucí pracoviště, který bude chtít přiznat sekretářce svého pracoviště vyšší tarifní plat, může tak v rámci její mzdové třídy a po schválení proděkanem učinit, doplatek nad výše uvedený garantovaný tarif však půjde z prostředků daného pracoviště. V mzdové třídě 5 (např. grantová manažerka), je rozmezí tarifu dané mzdovým předpisem UK ve výši 24,1 – 38,5 tis. Kč měsíčně.

#### 6. Příplatky za vedení pracoviště

Podle mzdového předpisu UK je rozmezí pro příplatky za vedení pracoviště stanoveno na 3 – 20 tis. Kč měsíčně a pro zástupce vedoucího pracoviště na 1,5 – 13 tis. Kč měsíčně. Příplatky za vedení pracoviště na matematické sekci se stanovují takto:

- 11 tis. pro vedoucího KNM, KDM a 4 tis. pro jeho zástupce,
- 12 tis. pro vedoucího KA a 4 tis. pro jeho zástupce,
- 13 tis. pro vedoucího KMA, MÚUK, KPMS a 5 tis. pro jeho zástupce.

Uvedené příplatky jsou součástí sekcí garantované části rozpočtu pracoviště a budou příslušným osobám vypláceny ve stanovené výši (bez ohledu na velikost úvazku) z rozpočtu pracoviště, kam budou v rámci tvorby rozpočtu převedeny.

#### 7. Příplatky za výkon funkce garanta

Garantovi studijního oboru nebo programu v bakalářském, magisterském nebo doktorském studiu přísluší v souladu se Statutem UK a platným Mzdovým předpisem UK funkční příplatek v rozmezí 3 až 10 tis. Kč měsíčně pro garanta studijního programu a 1 až 7 tis. Kč měsíčně pro garanta studijního oboru. Programy a obory se přitom chápou podle současně dobíhající akreditace. Tento příplatek je stanoven na **3 tis. Kč měsíčně pro garanta (dobíhajícího) studijního oboru a 5 tis. Kč měsíčně pro garanta (dobíhajícího) studijního programu**. Pokud dobíhající program nebo obor je již bez studentů, tak je příplatek pouze ve výši 1 tis. Kč. Příplatek pro garanta **nově akreditovaného studijního programu je stanoven na 4. tis. Kč měsíčně**, přičemž platí, že v případě, kdy je jedna osoba garantem více programů resp. oborů, náleží jí pouze jeden, a to nejvyšší z uvedených příplatků. Příplatek za výkon funkce garanta lze podle Mzdového předpisu UK dále kombinovat s příplatkem za vedení pracoviště.

Příplatky za výkon funkce garanta jsou součástí sekcí garantované části rozpočtu pracoviště a budou příslušným osobám vypláceny ve stanovené výši z rozpočtu pracoviště.

Schváleno KMS, 6. 1. 2021

Zapsal V. Dolejší