



DĚKAN

V Praze dne 27. května 2022
UKPF/291368/2022

Opatření děkana č. 8/2022,

o pravidlech pro změnu pracovních smluv a mzdových výměrů u zaměstnanců zařazených na fakultě zapojených do externích grantů nebo projektů

V návaznosti na opatření kvestora č. 10/2020, Alternativní pracovní úvazky pro výkon činnosti v centrálně administrovaných projektech (tzv. „vnořené pracovní úvazky“) po projednání s odborovou organizací a na základě souhlasného vyjádření Akademického senátu Právnické fakulty Univerzity Karlovy vydávám podle čl. 11 odst. 2 Statutu Právnické fakulty Univerzity Karlovy toto opatření děkana:

Čl. 1

Předmět úpravy

Toto opatření stanoví pravidla pro změnu pracovních smluv u zaměstnanců zařazených na Právnické fakultě Univerzity Karlovy (dále jen „fakulta“), kteří získají nebo se účastní grantů nebo projektů, které jsou financovány z externích zdrojů a u kterých je nutné vykazovat výši pracovního úvazku (dále jen „granty nebo projekty“).

Čl. 2

Dohoda o změně pracovní smlouvy

(1) Fakulta se zaměstnancem zařazeným na fakultě, který získá nebo se účastní grantu nebo projektu, uzavře dohodu o změně pracovní smlouvy.

(2) Předmětem dohody podle odstavce 1 je vždy

- a) doplnění údaje o druhu práce o charakteristiku druhu práce vyplývajícího ze zapojení do grantu nebo projektu, pokud se liší od druhu vykonávané práce v pracovní smlouvě,
- b) rozdělení úvazku v návaznosti na podíl úkolů vyplývajících ze zapojení do grantu nebo projektu k rozsahu stávajících úkolů,
- c) doba zapojení do grantu nebo projektu, která bude odpovídat předpokládané délce zapojení zaměstnance do grantu nebo projektu,

- d) u zaměstnanců s kratší pracovní dobou rozložení stávajícího úvazku podle práce vykonávané v grantu nebo projektu, nebo zvýšení úvazku odpovídající vykonávané práci v grantu nebo projektu, a to nejvýše do stanovené pracovní doby podle zákoníku práce a
- e) ujednání o tom, že dnem následujícím po ukončení zapojení do grantu nebo projektu se pracovní právní vztah ohledně vymezení druhu práce, výše pracovního úvazku a výše mzdy vrací do stavu před uzavřením této dohody.

(3) Dohodou podle odstavce 1 nesmí dojít ke zvýšení úvazku zaměstnance nad stanovenou pracovní dobu podle zákoníku práce.

(4) Předmětem dohody podle odstavce 1 může být také změna stávajícího druhu vykonávané práce nebo jejího rozsahu.

Čl. 3

Mzdový výměr

(1) V návaznosti na uzavřenou dohodu o změně pracovní smlouvy fakulta vydá nový mzdový výměr platný na dobu zapojení do grantu nebo projektu. Základní tarif musí být shodný pro všechny části rozdělovaného úvazku. Výše osobního ohodnocení u jednotlivých částí se může lišit v návaznosti na charakter a náročnost úkolů.

(2) Mzdovým výměrem se zaměstnanci zvýší mzda v návaznosti na zapojení do grantu nebo projektu.

(3) V případě, že předmětem dohody o změně pracovní smlouvy je změna stávajícího druhu vykonávané práce nebo jejího rozsahu, upraví se mzda způsobem odpovídajícím této změně.

(4) Ke dni následujícímu po ukončení zapojení do grantu nebo projektu vydá fakulta nový mzdový výměr, kterým se výše mzdy vrátí do stavu před uzavřením dohody o změně pracovní smlouvy, pokud se fakulta se zaměstnancem nedohodnou jinak.

Čl. 4

Přechodné ustanovení

Pro změnu pracovní smlouvy existující ke dni nabytí účinnosti tohoto opatření, jejímž předmětem je práce na grantu nebo projektu, platí dosavadní pravidla.

Čl. 5

Účinnost

Toto opatření nabývá účinnosti dnem 1. června 2022.

prof. JUDr. Radim Boháč, Ph.D., v. r.

děkan