

II. ÚPLNÉ ZNĚNÍ VNITŘNÍHO MZDOVÉHO PŘEDPISU UNIVERZITY KARLOVY

*Akademický senát Univerzity Karlovy
se podle § 9 odst. 1 písm. b) a § 17 odst. 1 písm. d) zákona č. 111/1998 Sb.,
o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách),
ve znění pozdějších předpisů,
usnesl na tomto vnitřním mzdovém předpisu Univerzity Karlovy:*

Čl. 1

Rozsah platnosti

1. Vnitřní mzdový předpis Univerzity Karlovy (dále jen „mzdový předpis“) upravuje poskytování mzdy a odměny za pracovní pohotovost na Univerzitě Karlově (dále jen „univerzita“).
2. Mzdový předpis se vztahuje na zaměstnance, kteří jsou k univerzitě v pracovním poměru (dále jen „zaměstnanec“).

Čl. 2

Mzda

1. Mzdou se pro účely tohoto předpisu rozumí peněžité plnění poskytované zaměstnanci za vykonanou práci v souladu se zákoníkem práce (především v souladu s ustanoveními § 109 až 121 zákoníku práce). Součástí mzdy je základní mzda ve výši mzdového tarifu v příslušné mzdové třídě, případně také osobní ohodnocení, příplatek za vedení, mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (případně zvláštní příplatek podle čl. 9 níže), mzda a příplatek za práci přesčas, mzda a příplatek za práci ve svátek, mzda a příplatek za noční práci a mzda a příplatek za práci v sobotu a neděli; mzda zahrnuje i odměny poskytované v souvislosti s prací zaměstnance, s výjimkou odměny za pracovní pohotovost.
2. Mzda se určuje s ohledem na míru složitosti a náročnosti práce, kvalifikační požadavky a pracovní výkonnost individuálně v souladu s celkovou úrovní mezd na univerzitě a v odůvodněných případech i s přihlédnutím k úrovni mezd pro konkrétní pracovní pozici na relevantním pracovním trhu. Výše složek mzdy, zejména tarifní mzdy, osobního ohodnocení a příplatku za vedení je určena mzdovým výměrem, nebo je mzda sjednána jako smluvní mzda.
3. Za mzdu se nepovažují jiná peněžítá plnění poskytovaná v souvislosti s pracovním poměrem, která nejsou poskytována zaměstnanci za výkon práce, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady apod.
4. Mzda s výjimkou mzdy a příplatku za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, příplatku

za noční práci, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatku za práci v sobotu a v neděli nesmí být nižší než minimální mzda stanovená podle pracovněprávních předpisů¹⁾.

Čl. 3

Smluvní mzda

1. Univerzita jednající rektorem nebo děkanem může se zaměstnancem sjednat smluvní mzdu. Smluvní mzda se sjednává zejména s akademickými pracovníky, lze ji sjednat také se zahraničními odborníky, vedoucími zaměstnanci součástí univerzity a dalšími zaměstnanci, jejichž práce spočívá ve vysoké míře odbornosti, náročnosti a kvality. Výše smluvní mzdy nemůže být nižší než výše mzdového tarifu dle mzdové třídy, do níž by byl zaměstnanec zařazen postupem dle čl. 4. Smluvní mzda zahrnuje již osobní ohodnocení a případně příplatek za vedení. Nezahrnuje však mzdu a příplatek za práci přesčas (pokud již mzda nebyla sjednána s přihlédnutím k práci přesčas), příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (případně zvláštní příplatek podle čl. 9 níže), příplatek za práci ve svátek, příplatek za noční práci, příplatek za práci v sobotu a neděli a odměny. Na určení mzdy zaměstnanci, se kterým byla sjednána smluvní mzda, se čl. 4 až 8 a 14 nepoužijí.
2. Zásady pro sjednávání smluvních mezd stanoví opatření rektora, k němuž se vyjadřuje Akademický senát univerzity.

Čl. 4

Zařazování zaměstnanců do mzdových tříd

1. **Podkladem pro zařazení zaměstnance do mzdové třídy je popis pracovní činnosti, který musí vycházet z druhu práce sjednané v pracovní smlouvě.**
2. S popisem pracovní činnosti musí být zaměstnanec seznámen před započítáním práce.
3. Pro zpracování popisu pracovní činnosti vydá rektor opatřením katalogy s výčtem typických prací a mzdových tříd.
4. Pracovní činnosti na univerzitě jsou rozděleny podle kategorií zaměstnanců do těchto katalogů pracovních pozic a prací:
 - a) katalog pracovních pozic zaměstnanců vykonávajících pedagogickou nebo tvůrčí činnost,
 - b) **katalog prací pro hospodářsko-správní, technické a odborné pracovníky a pro dělníky, obslužné pracovníky a obchodně provozní pracovníky** (dále jen „ostatní zaměstnanec“).
5. Pracovní činnosti se v katalogu pracovních pozic člení podle složitosti, náročnosti a odpovědnosti do 9 mzdových tříd pro akademické a vědecké pracovníky a pedagogické pracovníky a do 8 mzdových tříd pro ostatní zaměstnance.
6. Zaměstnance vykonávajícího pedagogickou nebo tvůrčí činnost univerzita zařadí do takové mzdové třídy, aby rozhodující část pracovních činností uvedených v katalogu pracovních pozic u této třídy byla obsažena v popisu pracovní činnosti zaměstnance.

¹ § 111 zákoníku práce a nařízení vlády č. 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

-
7. **Ostatní zaměstnance zařadí univerzita do té mzdové třídy, ve které je v katalogu zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon univerzita po zaměstnanci požaduje. Pokud není tato práce v katalogu uvedena, zařadí jej univerzita do mzdové třídy, ve které jsou v katalogu zahrnuty příklady prací srovnatelných s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti, psychické, případně fyzické náročnosti.**
 8. Podmínkou pro zařazení zaměstnance do konkrétní mzdové třídy je splnění příslušných kvalifikačních předpokladů uvedených v katalogu prací. Dosažení kvalifikačních předpokladů potřebných pro zařazení do jiné mzdové třídy nezakládá nárok na zařazení do této třídy. Zaměstnanec vykonávající pedagogickou nebo tvůrčí činnost může univerzita výjimečně zařadit do mzdové třídy, která je o jednu vyšší než mzdová třída, pro kterou splňuje kvalifikační předpoklady, a to po dobu, kdy je vedoucím vědeckého týmu, hlavním řešitelem zahraničního grantového projektu nebo vede výuku v cizím jazyce. Zaměstnanec, který není pedagogickým ani vědeckým pracovníkem, může univerzita výjimečně zařadit do mzdové třídy, pro kterou nesplňuje kvalifikační předpoklady, a to nejdéle na dobu 2 let; opakovaně lze takovéto zařazení provést jen v případech hodných zvláštního zřetele. Zaměstnanec, který není pedagogickým ani vědeckým pracovníkem, může univerzita výjimečně zařadit na dobu delší než 2 roky do mzdové třídy, pro kterou nesplňuje kvalifikační předpoklady, jestliže tento zaměstnanec nesplňuje kvalifikační předpoklad vzdělání pouze o 1 stupeň, a pokud současně
 - a) dlouhodobou činností v příslušném oboru prokázal schopnost k výkonu požadovaných prací,
 - b) zahájil v době, po kterou byl výjimečně zařazen do mzdové třídy, nebo před tímto výjimečným zařazením, studium, jehož absolvováním si doplní potřebné vzdělání a ve studiu řádně pokračuje nebo
 - c) výkon na něm požadované práce je převážně manuálního nebo provozního charakteru a vyžaduje podle příslušného katalogu jen střední odborné vzdělání, absolvování speciálních kurzů, vyučení v oboru nebo zvláštní zkoušku odborné způsobilosti stanovenou jiným právním předpisem, přičemž zaměstnanec může být zařazen nejvýše do páté mzdové třídy.
 9. Konkrétní rozsah pedagogických a vědeckých povinností akademických pracovníků a dalších zaměstnanců vykonávajících pedagogickou nebo tvůrčí činnost může stanovit děkan fakulty nebo ředitel další součásti, na které jsou tito zaměstnanci zařazeni, svým opatřením, a to podle zaměření pedagogické a vědecké činnosti příslušné fakulty nebo další součásti. Obsah tohoto opatření děkan nebo ředitel předem projedná s rektorem; na fakultě se k tomuto opatření vyjadřuje akademický senát fakulty.
 10. Děkan fakulty může stanovit svým opatřením podrobnější pravidla pro zařazování zaměstnanců do mzdových tříd.

Čl. 5

Stanovení mzdového tarifu

1. **Zaměstnanci přísluší mzdový tarif ve výši dle příslušné mzdové třídy, do které byl zařazen. Výše mzdového tarifu jednotlivých mzdových tříd jsou uvedeny v příloze č. 1 k tomuto předpisu.**

-
2. Zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou lze určit odměňování hodinovou mzdou. Podmínky pro zařazení zaměstnanců do této kategorie stanoví zákoník práce.

Čl. 6

Příplatek za vedení

1. Vedoucímu zaměstnanci univerzity přísluší podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce příplatek za vedení. Rozpětí příplatků za vedení jsou uvedena v příloze č. 2 k tomuto předpisu.
2. Konkrétní výši příplatku za vedení určuje vedoucímu zaměstnanci osoba oprávněná uzavírat s tímto zaměstnancem jménem univerzity pracovní smlouvu.

Čl. 7

Příplatek za vedení při zastupování

1. Nárok na příplatek za vedení při zastupování vznikne zaměstnanci bez ohledu na jeho pracovní zařazení tehdy, zastupuje-li vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení, pokud zastupování není obsaženo v popisu jeho pracovní činnosti.
2. Příplatek za vedení při zastupování přísluší zaměstnanci, který byl zastupováním pověřen a který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení po dobu delší než 4 týdny, a to od prvního dne zastupování. Doby kratší než 4 týdny, po které zaměstnanec zastupoval vedoucího zaměstnance, nelze sčítat.
3. Výši příplatku za vedení při zastupování určuje zaměstnanci univerzita v rámci rozpětí příplatku za vedení stanoveného zastupovanému zaměstnanci.
4. Univerzita nemá povinnost určit příplatek za vedení při zastupování ve stejné výši, v jaké určila příplatek za vedení zastupovanému vedoucímu zaměstnanci. Pokud je zastupující zaměstnanec vedoucím zaměstnancem na stejné nebo vyšší úrovni podle přílohy č. 2 k tomuto předpisu a je mu určen příplatek za vedení, náleží takovému zastupujícímu zaměstnanci pouze ten z příplatků, který je vyšší.

Čl. 8

Osobní ohodnocení

1. Osobní ohodnocení je individuálně stanovenou pohyblivou složkou mzdy. Na stanovení osobního ohodnocení nemá zaměstnanec právní nárok. Stanovení osobního ohodnocení v jednom období nezaloží nárok na jeho opětovné přiznání v budoucnu.
2. Pro stanovení výše osobního ohodnocení je rozhodující kvalita zaměstnancem vykonávané práce včetně ocenění jeho osobního přínosu k pedagogické a vědecké činnosti a další odborné činnosti univerzity a ocenění stabilního dlouhodobého výkonu zaměstnance. Současně se přihlíží k manažerským a organizačním schopnostem, znalostem, dovednostem, zkušenostem, profesnímu a osobnostnímu rozvoji, schopnosti týmové spolupráce a pracovnímu výkonu zaměstnance tak, jak je definován v principech

-
- pravidelného hodnocení zaměstnanců.
3. Rozpětí výše osobního ohodnocení stanovuje pro fakultu děkan opatřením děkana a pro součást ředitel opatřením ředitele s přihlédnutím k ekonomickým možnostem fakulty či součásti a ve vztahu k pravidlům stanoveným v opatření děkana fakulty nebo ředitele součásti, kterým se provádí opatření rektora stanovující rámcové principy kariérního rozvoje.
 4. Výši osobního ohodnocení navrhuje nadřízený zaměstnanec a stanovuje děkan fakulty, kvestor nebo ředitel další součásti v rámci své působnosti na základě hodnotících kritérií, která jsou popsána v odstavci 2, na základě pravidel stanovených v principech pravidelného hodnocení zaměstnanců a s přihlédnutím k výsledkům pravidelného hodnocení zaměstnanců.
 5. Osobní ohodnocení je stanovováno na určité období, zpravidla odpovídající délce pravidelného hodnotícího období či délce trvání určité pracovní činnosti, nebo na dobu neurčitou.
 6. Osobní ohodnocení je možné kdykoliv zvýšit, snížit nebo odebrat, ale pouze tehdy,
 - a) došlo-li ke zlepšení nebo zhoršení výsledků pracovní činnosti zaměstnance, které byly důvodem pro stanovení osobního ohodnocení,
 - b) došlo-li k rozšíření nebo zúžení rozsahu pracovní činnosti zaměstnance, na jehož základě bylo osobní ohodnocení stanoveno.
 7. Dojde-li ke snížení nebo odebrání osobního ohodnocení, musí být zaměstnanci tato skutečnost písemně oznámena včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

Čl. 9

Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, zvláštní příplatek

1. Za práci ve ztíženém pracovním prostředí náleží zaměstnanci, který vykonává pracovní činnosti ve ztíženém pracovním prostředí, ve kterém je výkon práce spojen s mimořádnými obtížemi vyplývajícími z vystavení účinkům ztěžujícího vlivu a z opatření k jejich snížení nebo odstranění, dosažená mzda a příplatek.
2. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí podle odst. 1. náleží zaměstnanci ve výši a za podmínek stanovených v souladu se zákoníkem práce v kolektivní smlouvě.
3. Zvláštní příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí lze poskytnout i zaměstnancům vykonávajícím činnosti, které jsou z hlediska rizika ohrožení života nebo zdraví zaměstnance srovnatelné s činnostmi uvedenými v odstavci 1.

Čl. 10

Mzda a náhradní volno za práci přesčas

1. Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz univerzity nebo s jejím souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.
2. Za práci přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši stanovené v souladu se zákoníkem práce v kolektivní smlouvě.

3. Univerzita může zaměstnanci po dohodě s ním poskytnout v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době za dobu práce přesčas místo příplatku náhradní volno.
4. Podmínky nařizování a rozsah výkonu práce přesčas se řídí zákoníkem práce.
5. Je-li se zaměstnancem za podmínek stanovených v zákoníku práce výslovně sjednána mzda již s přihlédnutím k případné práci přesčas, dosažená mzda, příplatek ani náhradní volno za práci přesčas zaměstnanci nepřísluší.

Čl. 11

Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Univerzita se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě místo náhradního volna, a to ve výši stanovené v souladu se zákoníkem práce v kolektivní smlouvě.

Čl. 12

Mzda za noční práci

Za práci v noci přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek za noční práci, a to ve výši a za podmínek stanovených v souladu se zákoníkem práce v kolektivní smlouvě.

Čl. 13

Mzda za práci v sobotu a neděli

1. Za univerzitou nařízenou nebo s univerzitou domluvenou práci v sobotu a neděli v rámci týdenní pracovní doby přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši stanovené v souladu se zákoníkem práce v kolektivní smlouvě.
2. Za univerzitou nařízenou nebo s univerzitou domluvenou práci v sobotu a neděli nad rámec týdenní pracovní doby přísluší zaměstnanci vedle dosažené mzdy, příplatku nebo náhradního volna za práci přesčas i příplatek za práci v sobotu a neděli ve výši 50 % příslušného mzdového tarifu, nejméně však ve výši podle odstavce 1.

Čl. 14

Doplatek mzdy při převedení na jinou práci

1. Převede-li univerzita zaměstnance v dohodě s ním na přechodnou dobu na práci s pracovní činností zařazenou do vyšší mzdové třídy nebo na funkci zařazenou do vyšší mzdové třídy, přísluší zaměstnanci za tuto dobu, nejdéle však za 60 pracovních dnů, doplatek mzdy ve výši rozdílu mzdového tarifu vyšší mzdové třídy a jeho mzdového tarifu.
2. Při přechodném převedení na jinou práci s pracovní činností zařazenou do nižší mzdové třídy nebo na funkci zařazenou do nižší mzdové třídy se mzdový tarif zaměstnance nemění.

-
3. Za převedení na jinou práci se nepovažuje částečný výkon činnosti při dočasné nepřítomnosti jiného zaměstnance v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, kdy zaměstnanec současně vykonává svou činnost.
 4. Zaměstnanci přísluší po dobu převedení doplatek ke mzdě nejméně do výše jeho průměrného výdělku, jde-li o převedení zaměstnance na jinou práci s pracovní činností zařazenou do nižší mzdové třídy z důvodu
 - a) ohrožení nemocí z povolání nebo dosáhl-li zaměstnanec na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice podle jiného právního předpisu,
 - b) lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně-lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním,
 - c) odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků nebo
 - d) pro prostoj anebo pro přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními podmínkami.

Čl. 15

Mzda při odborném školení

Účast na odborném školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace včetně přezkušování nařízená univerzitou se považuje za výkon práce, za který zaměstnanci přísluší mzda.

Čl. 16

Odměny

1. Univerzita může zaměstnanci přiznat odměnu za následující pracovní výkony:
 - a) za jednorázový či opakující se, ale časově ohraničený výkon určité činnosti, za úspěšné plnění úkolů vykonávaných nad rámec běžných pracovních povinností, za plnění úkolů ve vysoké kvalitě, za nadstandardní pracovní výkon v souladu s výsledkem pravidelného hodnocení zaměstnance,
 - b) za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo jiným živelním událostem, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen majetek, zdraví nebo život,
 - c) za práce a činnosti prováděné v doplňkové činnosti,
 - d) za zajištění, respektive získání finančních zdrojů mimo státní příspěvek nebo dotaci,
 - e) za práce a činnosti prováděné při řešení grantů, vědecko-výzkumných úkolů a dalších projektů, včetně zahraničních, v rámci hlavních činností univerzity³⁾ a souvisejících prací,
 - f) za významnou a mimořádnou reprezentaci univerzity, fakulty nebo další součásti,
 - g) školitelům studentů doktorských studijních programů za úspěšně vedení studentů

³⁾ Čl. 2 Statutu univerzity.

doktorského studia, kteří úspěšně zakončili studium ve stanovené době studia. Výši odměny školitele stanoví opatření rektora.

2. Univerzita může přiznat zaměstnanci odměnu v souladu s kolektivní smlouvou k ocenění jeho pracovních zásluh zejména při výročí trvání pracovního poměru, při životním jubileu nebo při skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod.

Čl. 17

Odměna za pracovní pohotovost

1. Při pracovní pohotovosti mimo pracoviště mimo pracovní dobu zaměstnanec poskytne univerzita zaměstnanci za hodinu této pohotovosti odměnu ve výši stanovené v kolektivní smlouvě.
2. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda; odměna za pracovní pohotovost za tuto dobu zaměstnanci nepřisluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.

Čl. 18

Tvůrčí volno

Po dobu tvůrčího volna⁴⁾ přísluší akademickému pracovníkovi mzda ve výši přiznané smluvní mzdy nebo ve výši součtu mzdového tarifu a osobního ohodnocení tak, jak mu byly přiznány před nástupem tvůrčího volna.

Čl. 19

Výplata mzdy a odměny za pracovní pohotovost

1. Mzda a odměna za pracovní pohotovost jsou vypláceny pozadu za kalendářní měsíc, a to nejpozději čtrnáctý den následujícího kalendářního měsíce.
2. Univerzita vyplatí zaměstnanci před nastoupením dovolené mzdu splatnou během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené, a zaměstnanec o to požádá. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mzdy, poskytne mu, po dohodě s ním, přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy mu vyplatí nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dovolené.
3. Pokud případně výplatní termín na sobotu, neděli nebo svátek, mzda se vyplácí předcházející pracovní den.

Čl. 20

Přechodné ustanovení

Je-li potřeba s ohledem na tento předpis změnit zařazení pracovníka do mzdové třídy, provede se změna nejpozději do 6 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto přepisu.

⁴⁾ § 76 zákona o vysokých školách.

Čl. 21

Společná a závěrečná ustanovení

1. Před vydáním opatření ve smyslu tohoto vnitřního mzdového předpisu děkan fakulty nebo ředitel součásti projedná tato opatření s odborovou organizací, která na fakultě nebo součásti působí.
2. Vnitřní mzdový předpis Univerzity Karlovy registrovaný Ministerstvem mládeže, školství a tělovýchovy dne 21. 12. 2017 a jeho novela registrovaná Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dne 21. 5. 2018 se zrušují.
3. Pokud se v tomto předpisu používá pojem "univerzita", rozumí se tím orgán, který je oprávněn rozhodovat a jednat v pracovněprávních vztazích. V případě zaměstnanců uvedených v příloze č. 2 písm. a) k tomuto předpisu výši mzdy určuje rektor.
4. Tento předpis byl schválen Akademickým senátem univerzity dne 1. října 2021.
5. Tento předpis nabývá platnosti dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy⁵⁾.
6. Tento předpis nabývá účinnosti dnem následujícím po dni, kdy nabyl platnosti.

prof. Ing. František Zahálka, Ph.D.
předseda Akademického senátu UK

prof. MUDr. Tomáš Zima, DrSc., MBA
rektor UK

⁵⁾ § 36 zákona o vysokých školách. Registrace byla provedena dne 21. prosince 2017.

Příloha č. 1

Výše mzdového tarifu pro zaměstnance vykonávající pedagogickou nebo vědeckou činnost	
Třída	Výše mzdového tarifu
L1	33 000 Kč měsíčně
L2	39 000 Kč měsíčně
VP1	33 000 Kč měsíčně
VP2	39 000 Kč měsíčně
VP3	46 000 Kč měsíčně
AP1	33 000 Kč měsíčně
AP2	39 000 Kč měsíčně
AP3	46 000 Kč měsíčně
AP4	55 000 Kč měsíčně

Výše mzdového tarifu pro ostatní zaměstnance	
Třída	Výše mzdového tarifu
1	základní sazba minimální mzdy v ČR měsíčně
2	mzdový tarif dle Třídy 1 + 1 000 Kč měsíčně
3	mzdový tarif dle Třídy 1 + 2 000 Kč měsíčně, nejméně však 23 000 Kč
4	26 000 Kč měsíčně
5	30 000 Kč měsíčně
6	33 000 Kč měsíčně
7	39 000 Kč měsíčně
8	50 000 Kč měsíčně

Pokud by výše mzdového tarifu pro danou mzdovou třídu klesla pod úroveň minimální mzdy stanovené podle pracovněprávních předpisů, je výší mzdového tarifu pro danou mzdovou třídu hodnota minimální mzdy.

Rozpětí příplatků za vedení

- a) prorektor univerzity, děkan fakulty, kvestor
 - 7 000 až 45 000 Kč měsíčně,
- b) proděkan fakulty, tajemník fakulty, ředitel další součásti
 - 5 000 až 35 000 Kč měsíčně,
- c) vedoucí katedry, ústavu, útvaru, přednosta kliniky, vedoucí koleje, vedoucí menzy, zástupce ředitele další součásti, vedoucí odboru rektorátu
 - 3 000 až 25 000 Kč měsíčně,
- d) vedoucí oddělení, vedoucí střediska, zástupce vedoucího katedry, zástupce vedoucího ústavu, zástupce vedoucího útvaru, zástupce vedoucího koleje, zástupce vedoucího menzy
 - 1 500 až 15 000 Kč měsíčně,
- e) garant studijního programu
 - 3 000 až 15 000 Kč měsíčně,
- f) oborový garant (u studijních programů akreditovaných do 31. srpna 2016)
 - 1 000 až 10 000 Kč měsíčně,
- g) zaměstnanec univerzity, který je podle opatření rektora, děkana nebo ředitele další součásti oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim k tomu závazné pokyny
 - 500 až 13 000 Kč měsíčně.

Platnost a účinnost změn

1. změna Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Karlovy byla schválena podle § 9 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o vysokých školách“), Akademickým senátem Univerzity Karlovy dne 24. května 2024. Legislativně technická oprava této změny byla schválena Akademickým senátem Univerzity Karlovy dne 21. června 2024.

1. změna Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Karlovy nabyla platnosti podle § 36 odst. 4 zákona o vysokých školách dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

1. změna Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Karlovy zaregistrovaná dne 27. června 2024 pod čj. MSMT-9646/2024-4 nabyla účinnosti prvního dne kalendářního měsíce následujícího po dni, kdy nabyla platnosti, tedy dne 1. července 2024.

2. změna Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Karlovy byla schválena podle § 9 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona o vysokých školách Akademickým senátem Univerzity Karlovy dne 22. listopadu 2024.

2. změna Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Karlovy nabyla platnosti podle § 36 odst. 4 zákona o vysokých školách dnem registrace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

2. změna Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Karlovy zaregistrovaná dne 29. 11. 2024 pod čj. MSMT-21269/2024-2 nabyla účinnosti dnem 1. ledna 2025.

Přechodná ustanovení ke změně Vnitřního mzdového předpisu Univerzity Karlovy, která byla zaregistrována dne 27. června 2024 pod čj. MSMT-9646/2024-4:

1. Zaměstnanci, kterému byl ke dni účinnosti tohoto předpisu stanoven nižší mzdový tarif, než je výše dle Přílohy č. 1 tohoto předpisu, bude mzdový tarif uveden do souladu s výší uvedenou v Příloze č. 1 tohoto předpisu nejpozději ode dne 1. července 2025. Zaměstnanci, kterému byl ke dni účinnosti tohoto předpisu stanoven vyšší mzdový tarif, než je výše dle Přílohy č. 1 tohoto předpisu, bude mzdový tarif uveden do souladu s výší uvedenou v Příloze č. 1 tohoto předpisu nejpozději ode dne 1. ledna 2026.
2. Pokud bude zaměstnanci postupem dle odstavce 1 mzdový tarif zvýšen a zaměstnanci bylo před tímto zvýšením přiznáno osobní ohodnocení, nepostupuje se dle ustanovení čl. 8 odst. 6 Vnitřního mzdového předpisu a je možné zaměstnanci jednorázově osobní ohodnocení

snížit, nejvýše však o částku, o niž se zaměstnanci zvýší mzdový tarif. Pokud bude zaměstnanci postupem dle odstavce 1 mzdový tarif snížen, nepostupuje se dle ustanovení čl. 8 odst. 6 Vnitřního mzdového předpisu a současně se snížením mzdového tarifu bude zaměstnanci zvýšeno osobní ohodnocení o částku, o niž se zaměstnanci mzdový tarif sníží.

3. Za provedení změn dle odstavců 1 a 2 odpovídají na jednotlivých fakultách jejich děkani, na dalších součástech jejich ředitelé a na rektorátu kvestor univerzity.