

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi:

Vysokou školou technickou a ekonomickou v Českých Budějovicích,
se sídlem Okružní 10, 370 01 České Budějovice,
zastoupenou,
doc. Ing. Markem Vochozkou, MBA, Ph.D., rektorem (dále jen „zaměstnavatel“)

a

**základní organizací Českomoravského odborového svazu pracovníků školství při
Vysoké škole technické a ekonomické v Českých Budějovicích,**
zastoupenou
předsedkyní Ing. Lenkou Dvořákovou (dále jen „odbory“)

I. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

1. Předmět kolektivní smlouvy

(1) Kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, které se týkají mzdových práv, finančních plnění a ostatních práv v pracovněprávních vztazích, jakož i práv nebo povinností účastníků této smlouvy, jež jsou touto smlouvou výslovně upraveny.

(2) Kolektivní smlouvu uzavírají obě smluvní strany v souladu s ustanoveními zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, a dalšími obecně závaznými právními předpisy.

(3) Odbory uzavírají kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance a zastupují všechny zaměstnance zaměstnavatele, tedy i ty, kteří nejsou odborově organizováni.

2. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

(1) Zaměstnavatel uznává jako své partnery při plnění této kolektivní smlouvy řádně zvolené nebo pověřené členy orgánu odborů.

(2) Toto uznání se vztahuje i na uplatňování kontrolních oprávnění vyplývajících z § 321 a § 322 zákoníku práce.

(3) Pokud budou u zaměstnavatele existovat jako jediná odborová organizace pouze odbory, které uzavírají tuto kolektivní smlouvu, zaměstnavatel uzná odbory jako jediného činitele v kolektivním vyjednávání. V případě vzniku dalších odborových organizací uzná zaměstnavatel všechny odborové organizace za své partnery.

(4) Zaměstnavatel se zavazuje respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován a zabránit jakékoliv diskriminaci zaměstnanců pro odborovou práci a nebude postihovat zaměstnance za činnost spojenou s výkonem funkce v odborech.

(5) Zaměstnavatel se zavazuje v souladu s právními předpisy podávat odborům, resp. jejich pověřenému zástupci, požadované vysvětlení a přihlížet ke stanoviskům odborů ve věcech, které se dotýkají zájmů zaměstnanců zaměstnavatele.

(6) Odbory budou při plnění svých práv respektovat záměry zaměstnavatele mající za cíl zkvalitnit vzdělávací a výzkumnou, vývojovou a další tvůrčí práci, dále ekonomický a technický rozvoj, zvýšení úrovně řízení a zaměstnanecké disciplíny na pracovištích zaměstnavatele, pokud organizace těchto záměrů nebude v rozporu s příslušnými zákony a touto kolektivní smlouvou.

(7) Odbory budou organizovat svou práci tak, aby bylo dosaženo plnění ustanovení této kolektivní smlouvy a pracovněprávních předpisů.

(8) Členové odborů podle odstavce 1 jsou povinni zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích, o nichž se dozvedí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo jeho zaměstnanců, na které budou účastníci předem doložitelně upozorněni, s výjimkou obecně platných právních předpisů. Tato povinnost trvá i po ukončení výkonu funkce.

(9) Jmenný seznam členů odborů podle odstavce 1, kteří jsou orgánem oprávněným jednat se zaměstnavatelem, je uveden v Příloze č. 1. Odbory se zavazují, že budou zaměstnavateli oznamovat jakékoliv personální změny v těchto funkcích nejpozději do dvou týdnů od provedení změny.

3. Respektování společných stanovisek

Smluvní strany se zavazují k respektování společných stanovisek a právních výkladů ústředních a krajských orgánů veřejné správy vydaných ve spolupráci s příslušnými orgány ČMOS.

4. Materiální a organizační zabezpečení činnosti odborů

(1) Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pro nezbytnou provozní potřebu odborů podle svých možností v přiměřeném rozsahu místnost pro pořádání porad a schůzí a zavazuje se hradit náklady spojené s její údržbou a technickým provozem. Zaměstnavatel umožní odborům podle svých možností a v nezbytně nutném rozsahu přístup ke kopírovací, výpočetní a spojovací technice, včetně elektronické pošty. Zaměstnavatel se dále zavazuje uhradit cestovní náklady spojené výhradně s účastí na jednáních odborových svazů.

(2) Zaměstnavatel se zavazuje předat dokumenty adresované odborům na adresu, která je shodná s adresou zaměstnavatele. Toto se vztahuje na všechny formy doručení dokumentů.

(3) Zaměstnavatel se zavazuje umístit na své webové stránky odkaz na www stránky odborů a vytvořit jejich vlastní e-mailovou adresu.

(4) Členy orgánu odborů podle bodu Přílohy č. 1. bude zaměstnavatel uvolňovat k výkonu odborové činnosti v souladu se zákoníkem práce na základě písemné žádosti.

5. Vzájemná informovanost

(1) Smluvní strany se zavazují umožnit na požádání účast druhé smluvní strany na jednáních svých orgánů či na poradách, pokud se týkají zájmů druhé smluvní strany, a to k přednesení stanoviska k projednávaným otázkám. Za tímto účelem se smluvní strany předem informují o všech jednáních, na kterých by mohla vzhledem k jejich zaměření přicházet taková účast v úvahu.

(2) Smluvní strany se zavazují neprodleně se vzájemně písemně informovat o svých rozhodnutích dotýkajících se zájmů druhé smluvní strany.

6. Vyřizování stížností

Stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 14 odst. 3 zákoníku práce) bude projednána za přítomnosti zástupce odborů, pokud o to zaměstnanec (stěžovatel) požádá.

II. ZAMĚSTNANOST A PRACOVNÍ PODMÍNKY

7. Zajištění zaměstnanosti

(1) Zaměstnavatel se zavazuje zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jeho činnosti především svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává přednostně v pracovním poměru, pokud tímto způsobem nedojde k nehospodárnému, neúčelnému a neefektivnímu nakládání s veřejnými prostředky zaměstnavatele¹.

(2) Zaměstnavatel se zavazuje informovat odbory alespoň jedenkrát ročně o způsobu plnění tohoto závazku, případně na písemné požádání odborů v době obvyklé.

8. Informace o zamýšlených změnách v zaměstnanosti

(1) Zaměstnavatel je povinen projednat s odbory zamýšlené strukturálních změny zaměstnavatele, jeho organizační nebo racionalizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, v jejichž důsledku dojde ke změně většího počtu pracovních míst, a to minimálně dva měsíce před uskutečněním těchto změn.

(2) Větším počtem pracovních míst se pro účely kolektivní smlouvy rozumí 10 % všech pracovních míst.

9. Nabídka pracovního místa

(1) Bude-li zřízeno nové pracovní místo nebo uvolní-li se pracovní místo již zřízené (s výjimkou pracovních míst vyhrazených nebo zřízených na základě dohody s úřadem práce), nabídne je zaměstnavatel přednostně zaměstnancům:

- a) se kterými má být rozvázán pracovní poměr v souladu s § 52 písm. a) až e) zákoníku práce,
- b) se kterými má být rozvázán pracovní poměr v souladu s § 49 zákoníku práce (je-li tato skutečnost doložena dohodou o skončení pracovního poměru),
- c) s pracovním poměrem u zaměstnavatele na dobu určitou (tato povinnost se vztahuje na zaměstnance, u kterých sjednaná doba skončení pracovního poměru je kratší než 3 měsíce od data vzniku nebo uvolnění pracovního místa),
- d) se kterými byla sjednána kratší pracovní doba,
- e) které zaměstnavatel zaměstnává na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

(2) Pracovním místem se rozumí místo, které je obsazované na základě pracovní smlouvy.

¹ Zákon č. 320/2001 Sb., zákon o finanční kontrole, ve znění pozdějších předpisů.

(3) Podmínkou splnění tohoto závazku je splnění požadavků na obsazované pracovní místo, odborných a kvalifikačních předpokladů, a plnění povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu ze stávající pracovní pozice.

(4) Zaměstnavatel se zavazuje informovat odbory alespoň jedenkrát ročně o způsobu plnění tohoto závazku, případně na písemné požádání odborů v době obvyklé.

10. Vzájemná konzultace v oblasti zaměstnanosti a hospodaření

(1) Zaměstnavatel se zavazuje v oblasti zaměstnanosti a hospodaření v souladu s § 287 odst. 1 zákoníku práce informovat odbory o:

- a) vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin,
- b) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji,
- c) činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejich důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- d) právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a o osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- e) nabídce volných pracovních míst, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců zaměstnavatele (volným pracovním místem se rozumí nově vytvořené nebo uvolněné pracovní místo, na které zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance),
- f) opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
- g) dalších záležitostech v rozsahu odstavce 2.

(2) Zaměstnavatel se zavazuje v souladu s § 287 odst. 2 zákoníku práce projednat s odbory:

- a) ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- b) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- c) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 zákoníku práce.
- d) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- e) přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 338 až 342 zákoníku práce,
- f) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 294 zákoníku práce,
- g) další opatření v pracovněprávních vztazích týkajících se většího počtu zaměstnanců.

(3) Zaměstnavatel je povinen zajistit projednávání v dostatečném časovém předstihu a vhodným způsobem, aby odbory na základě poskytnutých informací mohly vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření.

(4) Odbory jsou povinné vyjádřit své stanovisko v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, tak aby je zaměstnavatel mohl posoudit a vzít v úvahu před uskutečněním opatření.

(5) Seznam dokumentů pro splnění povinnosti zaměstnavatele podle odstavce 1 a 2 a dalších odstavců této kolektivní smlouvy, jejich struktura a lhůty obsahuje Příloha č. 2.

11. Závazky při vzniku pracovního poměru

Zaměstnavatel se zavazuje, že při nástupu nového pracovníka do zaměstnání stanoví vedoucí pracovník zaměstnavatele písemně jeho pracovní náplň a stanoví rozvrh pracovní doby; vedoucí pracovník zaměstnavatele v rámci pracovní náplně písemně vymezí akademickým pracovníkům obsah a rozsah pedagogické, vzdělávací a výzkumné, vývojové a další tvůrčí činnosti.

12. Pracovní poměry na dobu určitou

(1) Z důvodů zvláštní povahy práce na veřejné vysoké škole a z provozních důvodů se nemusí u okruhu zaměstnanců uvedených v odstavci 3 při uzavírání a prodlužování pracovního poměru na dobu určitou postupovat podle § 39 odst. 2 zákoníku práce.

(2) Zvláštní povaha práce na vysoké škole a provozní důvody spočívají v tom, že:

- a) jak pedagogická, tak vědecká, výzkumná a další tvůrčí činnost je z převážné části financována z veřejných prostředků České republiky, územního samosprávného celku, Evropské unie nebo cizího státu, anebo ze soukromých prostředků, které jsou poskytovány bez nároku a vždy na časově omezenou dobu k zajišťování vymezených činností,
- b) zaměstnanci zajišťující pedagogickou a vědeckou činnost si musí trvale kompetence v obou činnostech odpovídající nejnovějším poznatkům v daném oboru a průběžně je obhajovat v konkurenci s uchazeči z jiných subjektů či institucí,
- c) zajištění provozu školy je výrazně ovlivněno rytmem akademického roku s rozdílnou potřebou práce v jeho průběhu.

(3) Omezení sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou (dle ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce) se nevztahuje na pracovní poměry těch zaměstnanců, kteří:

- a) jsou akademickými pracovníky,
- b) pracují na určitém vědeckém nebo výzkumném úkolu v rozsahu pracovního úvazku (části pracovního úvazku) dohodnutém v pracovní smlouvě; vědecký nebo výzkumný úkol má stanovenou (omezenou) délku trvání a jeho průběžné financování je závislé na pravidelném hodnocení výsledků řešení,
- c) konají práce, jejichž výkon je sezónní, tj. závislý na době topné sezóny, provozování ubytovacích zařízení a stravovacích zařízení v době školního roku nebo na době provozování sportovních zařízení v letním období,
- d) zastupují zaměstnance v dlouhodobé pracovní neschopnosti anebo na mateřské a rodičovské dovolené či ve výkonu funkce (§ 201 zákoníku práce).

(4) Zaměstnavatel projedná se zaměstnancem, který má uzavřen pracovní poměr na dobu určitou nejpozději dva měsíce před termínem, na který byl pracovní poměr uzavřen, možnost prodloužení tohoto pracovního poměru.

(5) Zaměstnavatel informuje zaměstnance o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou.

13. Práce přesčas a pracovní pohotovost

Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 150 hodin v kalendářním roce. Období, ve kterém celková práce přesčas nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně, se stanovuje na 52 týdnů po sobě jdoucích.

14. Dovolená

(1) Výměra dovolené pro administrativní, technicko-hospodářské pracovníky a ostatní neakademické pracovníky činí 6 týdnů v kalendářním roce, když matkám s dětmi do 12 let z řad těchto pracovníků náleží výměra dovolené v rozsahu 7 týdnů v kalendářním roce. Výměra dovolené pro akademické pracovníky činí 8 týdnů v kalendářním roce. Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

(2) V období hlavních prázdnin nastoupí akademičtí pracovníci na řádnou dovolenou v délce odpovídající minimálně čtyř týdnů, pokud tomu nebrání provozní důvody zaměstnavatele.

15. Překážky v práci na straně zaměstnance

Zaměstnavatel poskytne na žádost zaměstnance pracovní volno nad rámec stanovený v příloze k nařízení vlády 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, takto:

- a) při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy v trvání 5 pracovních dnů,
- b) k účasti na porodu manželky (družky) zaměstnance se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, maximálně 1 pracovní den,
- c) k doprovodu dítěte do 1. ročníku základní školy se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, maximálně 1 pracovní den.

16. Pracovní volno po skončení rodičovské dovolené

(1) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci po skončení rodičovské dovolené pracovní volno bez náhrady mzdy, pokud o ně písemně požádá nejpozději 2 měsíce před ukončením čerpání rodičovské dovolené a pokud tomu nebrání provozní důvody na straně zaměstnavatele. Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne nejpozději do dne, kdy dítě dosáhne věku 4 let věku.

(2) V případě poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy podle odstavce 1 se prodlužuje zákaz výpovědi podle § 53 odst. 1 písm. d) nebo okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 2 zákoníku práce až do nástupu zaměstnance do práce, nejdéle však do dne, kdy dítě zaměstnance dosáhne 4 let věku.

17. Předběžná informace zaměstnanci o zániku pracovního poměru

Byla-li doba trvání pracovního poměru omezena datem nebo dobou konání určitých prací, upozorní zaměstnavatel zaměstnance na skončení pracovního poměru, resp. těchto prací nejpozději týden předem.

18. Lhůta pro použití souhlasu s výpovědí člena odborového orgánu

Zaměstnavatel může použít souhlasu podle ustanovení § 61 odst. 2 jen ve lhůtě 2 měsíce od jeho udělení.

III. MZDOVÉ NÁROKY A OSTATNÍ PENĚŽITÁ PLNĚNÍ

19. Výplata mzdy, náhrady mzdy a odměny z dohod

(1) Mzda, náhrada mzdy a odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (není-li v dohodě sjednáno jinak) se vyplácí zpětně za měsíční období ve výplatním termínu, a to nejpozději do 10. kalendářního dne následujícího měsíce.

(2) Případně-li termín výplaty na den pracovního klidu, vyplatí zaměstnavatel mzdu, náhradu mzdy a odměnu z dohody (není-li v dohodě sjednáno jinak) v nejbližším předcházejícím pracovním dni.

20. Nenárokové složky mzdy

Nenárokové složky mzdy budou přidělovány na základě rámcových kritérií, jež jsou součástí systému hodnocení a odměňování zaměstnanců.

21. Nadtarifní nárokové složky mzdy

Nadtarifní nárokové složky mzdy budou přidělovány na základě kritérií, jež jsou součástí systému hodnocení a odměňování zaměstnanců.

22. Podmínky stanovení výše mzdového tarifu v rozpětí

Odměňování zaměstnanců se řídí platnými právními předpisy a Vnitřním mzdovým předpisem zaměstnavatele, který je schválen odbory. V souladu s nimi jsou uplatněny tyto složky mzdy:

- a) mzdový tarif,
- b) příplatek za vedení a výkon funkce,
- c) osobní příplatek,
- d) mimořádná odměna:
 - za pracovní výkony nad rámec pracovních povinností, když u akademických pracovníků je za pracovní výkon nad rámec pracovních povinností považováno více než stoprocentní hodnocení výkonu v modulu AKTIVIT v rámci Excellent Top Management System (ETMS),
 - za splnění mimořádných nebo zvlášť významných pracovních úkolů,
 - za poskytnutí osobní pomoci v mimořádných případech,
 - za reprezentaci zaměstnavatele a v ostatních případech hodných zvláštního zřetele,
 - za pomoc při likvidaci nebo odstraňování následků mimořádných živelních a dalších zdravotních, majetkových nebo život ohrožujících událostí na pracovišti,
 - k ocenění pracovních zásluh zaměstnance při dovršení 50 let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo nabytí nároku na starobní důchod (podmínkou je trvání pracovního

- poměru u zaměstnavatele alespoň 5 let bezprostředně před skutečností, která zakládá možnost udělení odměny),
- za získání Jánského plakety, příp. Zlatého kříže Českého červeného kříže bezpříspěvkovým dárcům krve

23. Informace o čerpání prostředků na odměňování

- (1) Zaměstnavatel bude informovat odbory o čerpání prostředků na mzdy, náhrady mezd a odměny z dohod.
- (2) Informace bude prováděna zvlášť za každé čtvrtletí a souhrnně za uplynulý rozpočtový rok.

24. Odměna pro dárce krve

V případě získání Jánského plakety, příp. zlatého kříže ČČK za daný počet odběrů, zaměstnavatel vyplatí dárcům krve formou mimořádné odměny, po podpisu této kolektivní smlouvy, ve výši:

- a) 3000 Kč při získání bronzové plakety,
- b) 5000 Kč při získání stříbrné plakety,
- c) 10000 Kč při získání zlaté plakety,
- d) 15000 Kč při získání zlatého kříže ČČK.

25. Odměny při životních a pracovních výročích

V souladu s § 224 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel poskytne zaměstnanci odměny při životních a pracovních výročích v následující výši:

- a) k ocenění pracovních zásluh při dovršení 50 let věku ve výši 5000 Kč,
- b) k ocenění pracovních zásluh při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo nabytí nároku na starobní důchod ve výši 5000 Kč.

26. Odstupné

- (1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné v zákonné výši.
- (2) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné v zákonné výši.

IV. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

27. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků

- (1) Zaměstnavatel vydá seznam osobních ochranných pracovních pomůcek (OOPP) na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek na pracovištích zaměstnavatele.
- (2) Zaměstnavatel je povinen udržovat OOPP v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání.

28. Vybavení pracovišť hygienickými a zdravotnickými potřebami

Pracoviště zaměstnavatele budou vybavena základními hygienickými a zdravotnickými potřebami minimálně v následujícím rozsahu: tekoucí teplá voda, mýdlo, osoušeč rukou nebo ručníky, toaletní papír, odpadkové koše, lékárnička.

29. Prověrky BOZP na pracovištích

- (1) Na základě dohody s odbory a za jejich účasti zorganizuje zaměstnavatel na všech pracovištích nejméně jednou ročně prověrky BOZP.
- (2) Z prověrek bude pořízena zpráva a vypracován plán ozdravných opatření s uvedením termínů a způsobu odstranění zjištěných závad. Zpráva bude s odbory projednána vždy nejpozději do 30 dnů po uskutečnění prověrek.
- (3) Kontrola odstranění závad se uskuteční nejpozději do 2 měsíců od data uskutečnění prověrek BOZP.

30. Odstraňování nedostatků BOZP

Nedostatky zjištěné svazovými inspektory BOZP při kontrole u zaměstnavatele bude zaměstnavatel odstraňovat.

31. Prověřování plnění hygienických norem

Zaměstnavatel bude spolupracovat s odbory při ověřování plnění hygienických norem a průběžném odstraňování zjištěných závad a v případě závažných nedostatků zajistí prověření plnění hygienických norem na své náklady na základě konkrétního podnětu odborů, a to nejpozději do 15 dnů od doručení žádosti odborů. Způsob odstranění závad a zjištěné výsledky měření projedná zaměstnavatel s odbory nejpozději do 30 dnů po odstranění závad, resp. obdržení výsledků měření a zavazuje se přijímat na základě zjištěných výsledků účinná opatření.

32. Zabezpečení práva kontroly stavu BOZP

Pokynem vedoucím zaměstnancům zaměstnavatel organizačně zajistí výkon práva kontroly odborových orgánů (§ 322 zákoníku práce), zejména oprávnění vstupu svazového inspektora bezpečnosti práce na všechna pracoviště zaměstnavatele a předložení všech požadovaných informací a podkladů z oblasti BOZP.

33. Informace o pracovních úrazech

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout odborům přehled o pracovních úrazech a to v termínech sjednaných v této kolektivní smlouvě.

34. Vyhledávání a posouzení rizik

(1) Zaměstnavatel provede vždy jedenkrát ročně vyhledání a posouzení všech rizik na všech pracovištích zaměstnavatele tak, aby bylo zřejmé, o jaká rizika jde, u kterých prací a na kterých pracovištích se vyskytují, kolika zaměstnanců se týkají a co je jejich příčinou a zdrojem.

(2) S těmito riziky a s příslušnými opatřeními k prevenci rizik seznámí zaměstnance do 30 dnů od vyhledání a posouzení rizik.

V. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

35. Péče o kvalifikaci zaměstnanců

(1) Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit organizační předpoklady pro účast zaměstnanců zaměstnavatele na studiu vedoucím ke zvýšení kvalifikace, je-li zvýšení kvalifikace v zájmu zaměstnavatele.

(2) Podmínky zvyšování kvalifikace upravuje v souladu § 231 a násl. zákoníku práce vnitřní norma zaměstnavatele.

(3) Zaměstnavatel se zavazuje, že zaměstnancům umožní vytvářet, v součinnosti s vedoucím pracovníkem zaměstnance, plány kariérového růstu v případě akademických pracovníků a plány odborného růstu u ostatních zaměstnanců, za podmínek stanovených vnitřní normou zaměstnavatele.

36. Systém školení a vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnavatel zpracuje a projedná s odbory systém školení a vzdělávání zaměstnanců v souladu s § 287 odst. 2 písm. e) zákoníku práce v době obvyklé.

37. Podpora jiných forem vzdělávání

Zaměstnavatel bude podporovat i jiné formy dalšího odborného rozvoje zaměstnanců zaměstnavatele, než jsou uvedeny v čl. 35 této kolektivní smlouvy.

38. Sociální fond

(1) Zaměstnavatelem bude informovat odbory o přidělu do sociálního fondu pro daný kalendářní rok.

(2) Rozpočet sociálního fondu a pravidla jeho čerpání pro daný kalendářní rok projedná zaměstnavatel s odbory do 31.1.

(3) Zástupce odborů vždy předem písemně odsouhlasí čerpání prostředků ze sociálního fondu, s výjimkou příspěvku na stravování podle Zásad čerpání sociálního fondu.

(4) Zaměstnavatel bude informovat odbory o vyúčtování čerpání prostředků sociálního fondu za uplynulý kalendářní rok.

39. Soubor opatření ke zlepšení pracovního prostředí

(1) Zaměstnavatel vytváří zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce; za tímto účelem zajišťuje zejména zřízení, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance, zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť, vytváření podmínek pro uspokojování potřeb a zájmů zaměstnanců, apod.

(2) Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odbory jimi předložené návrhy opatření, jejichž obsahem a cílem bude mj. zlepšení hygieny práce, zlepšení pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb pro zaměstnance.

VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

40. Změny a doplňky kolektivní smlouvy

(1) Smluvní závazky, jichž se dotkla změna závazného právního předpisu, budou změněny dodatkem smlouvy v rozsahu přípustném dle změněného předpisu.

(2) Kterákoliv ze smluvních stran může navrhnout jednání o změně nebo doplnění této kolektivní smlouvy. Pro projednání změny nebo doplnění kolektivní smlouvy platí obdobně ustanovení § 8 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

41. Kontrola plnění kolektivní smlouvy

(1) Kontrola plnění této kolektivní smlouvy bude provedena dvakrát ročně a to vždy za období k 15. 6. a k 15. 12.

(2) Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat do tří pracovních dnů ode dne zjištění o všech případech, které se jeví jako porušování této kolektivní smlouvy.

(3) Zákonné prostředky pro řešení kolektivního sporu vzniklého při plnění této kolektivní smlouvy budou použity v případě, že se spor nepodaří vyřešit do 30-ti dnů od jeho písemného oznámení druhé smluvní straně.

(4) Obdobně budou smluvní strany napomáhat řešení individuálních sporů vzniklých při plnění této kolektivní smlouvy.

42. Seznámení s kolektivní smlouvou

Smluvní strany seznámí všechny zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do patnácti dnů od jejího uzavření, a to následujícím způsobem:

- a) kolektivní smlouva bude zveřejněna zaměstnavatelem obvyklým způsobem, tj. prostřednictvím informačního systému zaměstnavatele,
- b) informace o uzavření kolektivní smlouvy, příp. o jejích změnách bude rozeslána zaměstnavatelem všem zaměstnancům prostřednictvím elektronické pošty,

- c) s kolektivní smlouvou budou zaměstnavatelem seznámeni zaměstnanci prostřednictvím vedoucích pracovníků,
- d) s kolektivní smlouvou seznámí odbory zaměstnance na veřejné schůzi.

43. Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

- (1) Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou do 31. 12. 2025.
- (2) Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami a je účinná ode dne následujícího po dni podpisu oběma smluvními stranami.
- (3) Kolektivní smlouvu je možno vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Podmínkou výpovědi je další jednání o nové kolektivní smlouvě. Výpovědní lhůta této smlouvy je šestiměsíční a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.
- (4) Tato kolektivní smlouva je závazná pro obě smluvní strany, které ji podepsaly a rovněž pro jejich případné nástupce.
- (5) Pokud tato kolektivní smlouva vyvolá potřebu změny vnitřních předpisů a vnitřních norem zaměstnavatele, smluvní strany se zavazují vyvinout maximální úsilí a součinnost k zajištění vstupu v platnost příslušných vnitřních předpisů a vnitřních norem.
- (6) Tato kolektivní smlouva v plném rozsahu ruší a nahrazuje kolektivní smlouvu uzavřenou mezi smluvními stranami dne 17. 5. 2010.

44. Přílohy kolektivní smlouvy

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy jsou tyto přílohy:

Příloha č. 1 - Seznam osob oprávněných jednat za odbory

Příloha č. 2 - Seznam dokumentů a přehled termínů k splnění povinnosti informování a projednávání podle kolektivní smlouvy

V Českých Budějovicích dne 2. 7. 2014.

Doc. Ing. Marek Vochozka, MBA, Ph.D., v. r.

Ing. Lenka Dvořáková, v. r.

.....
zaměstnavatel

.....
odbory