

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

**JIHOČESKÉ UNIVERZITY
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH**

2014 – 2016

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi smluvními stranami:

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích (dále „jen zaměstnavatel“) zastoupená rektorem prof. RNDr. Liborem Grubhoffem, CSc.
se sídlem: Branišovská 1645/31a, České Budějovice, 370 05
IČ 60076658

a

Koordinační odborovou radou Jihočeské univerzity (dále jen „KOR JU“) zastupující základní organizace (dále jen ZO):

- ZO VOS Pedagogické fakulty JU se sídlem Jeronýmova 10, České Budějovice, evid. č. 1841, zastoupená Jitkou Pečlovou,
- ZO VOS Zemědělské fakulty JU se sídlem Studentská 13, České Budějovice, evid. č. 4122, zastoupená Ing. Janem Cihlářem,
- ZO OSSOO Zdravotně sociální fakulty JU se sídlem Jírovцова 1347/24, České Budějovice, evid. č. 20-0178-3301, zastoupená Mgr. Alešem Novotným

Obsah kolektivní smlouvy

1. Základní ustanovení
2. Spolupráce mezi smluvními stranami
3. Pracovně právní vztahy
4. Mzda a odměňování
5. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)
6. Cestovní náhrady
7. Péče o zaměstnance
8. Závěrečná ustanovení

1. Základní ustanovení

- 1.1. Kolektivní smlouva (dále jen KS) se uzavírá podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP), zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s ostatními právními předpisy, zejména zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů.
- 1.2. Tato KS upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci v oblasti pracovněprávních, mzdových a sociálních nároků s cílem vytvořit a udržovat vzájemně uspokojivé vztahy mezi zaměstnavatelem a odbory, které u zaměstnavatele působí.
- 1.3. KS je závazná pro smluvní strany a všechny zaměstnance Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích bez ohledu na členství v odborové organizaci. Mzdová a ostatní pracovněprávní ujednání upravená KS nelze stanovit zaměstnavatelem nebo sjednat mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem odchylně.
- 1.4. KS je nadřazena vnitřním předpisům Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích v rozsahu závazků obsažených v této KS.
- 1.5. Tato KS je uzavřena na dobu od 1. 2. 2014 do 31. 12. 2016. Účinnost závazků, z nichž vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, však trvá až do dne účinnosti příští KS. Tuto KS je možné vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data účinnosti t.j. k datu 1. 8. 2014.
- 1.6. Účinnost KS začíná prvním dnem období, na které byla uzavřena. Kterákoliv ze smluvních stran může navrhnout jednání o změně nebo doplnění této smlouvy. Návrh pro jednání obou zúčastněných stran musí být učiněn navrhuující stranou písemně. Smluvní strany se zavazují o návrhu společně jednat do 30 dnů od podání návrhu. V průběhu platnosti KS lze sjednat změny a doplňky kteréhokoliv závazku vyplývajícího pro smluvní strany této KS, změní-li se právní předpisy, z nichž příslušné závazky vycházejí. Smluvní závazky z této smlouvy, jichž se dotkla změna závazného právního předpisu, budou změněny dodatkem smlouvy v rozsahu přípustném dle změněného předpisu. V případě podání návrhu na změnu této smlouvy musí strany postupovat jako při uzavírání smlouvy nové.
- 1.7. Plnění KS bude hodnoceno na společném zasedání zástupců zúčastněných stran minimálně 1x za rok (nejpozději vždy k 1. 11. kalendářního roku) nebo častěji v případě požadavku jedné ze smluvních stran. Z provedeného hodnocení bude pořízen zápis obsahující závěry hodnocení. Zápis bude zveřejněn na úřední desce Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích v listinné i elektronické podobě.

2. Spolupráce mezi smluvními stranami

- 2.1. Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů musí být v souladu se zákonem, zejm. s § 6 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, a s dobrými mravy; nikdo nesmí zneužívat těchto práv ke škodě druhého účastníka smlouvy, pracovněprávních vztahů nebo zaměstnanců.
- 2.2. Zaměstnavatel informuje KOR JU/ZO podle § 287 odst. 1 ZP. Informováním se rozumí písemné nebo ústní předání nezbytných podkladů KOR JU/výborům ZO nebo účast pověřeného zástupce zaměstnavatele na zasedáních KOR JU/výborů ZO. Zaměstnavatel informuje KOR JU/ZO zejména:
 - a) o vývoji mezd se zohledněním celkových mzdových nákladů, vývoji průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin a podílu mzdových nákladů na neinvestičních výdajích, systému hodnocení a odměňování zaměstnanců. Tyto přehledy poskytne zaměstnavatel KOR JU/ ZO 1x do roka, za roční zúčtovatelné období do 15. 3. následujícího kalendářního roku;
 - b) o ostatních záležitostech dle § 279 ZP a před realizací zásadních změn v dohodnutých termínech mezi zaměstnavatelem a KOR JU/ZO.

2.3. Zaměstnavatel projedná s KOR JU/ZO

- a) ekonomickou situaci zaměstnavatele, pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- b) množství práce a pracovní tempo, popřípadě zavedení nebo změnu normy spotřeby práce podle § 300 ZP,
- c) změny organizace práce,
- d) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců, systém školení a vzdělávání zaměstnanců.
KOR JU se bude účastnit projednávání tohoto bodu s vedením JU společně se zástupci jednotlivých součástí JU,
- e) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší 15 let a osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb,
- f) další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců,
- g) opatření týkající se přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 a násl. ZP,
- h) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny, zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP; převod podle § 338 až 342 ZP;
- i) výjimečné převedení zaměstnance na jinou práci podle § 46 zákoníku práce, pokud celková doba převedení přesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce a pokud zaměstnanec s převedením nesouhlasí,
- j) výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru daná zaměstnavatelem,
- k) výši náhrady škody a způsob její úhrady přesahující 1 000,- Kč, požadované na zaměstnanci,
- l) opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, celkový rozsah přesčasové práce
- m) neomluvené zameškání práce (§ 348 odst. 3 ZP)
- n) otázky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1 a § 108 ZP,
- o) způsob a výši náhrady škody z pracovního úrazu utrpěného zaměstnancem či z nemoci z povolání zjištěné u zaměstnance.

Lhůty pro projednání výše uvedených písmen mezi vedením JU a zástupci KOR JU jsou následující:

- písmena a) až h) jsou domluveny na 60 dnů
- písmeno j) je domluvena 3 dny
- ostatní písmena jsou domluvena na 30 dnů

2.4. Zaměstnavatel společně s KOR JU/ZO spolurozhodují

- a) o vydávání a o změnách pracovního řádu (§ 306 odst. 4 ZP),
- b) o stanovení rozvrhu čerpání dovolené (§ 217 odst. 1 ZP),
- c) o určení hromadného čerpání dovolené, jestliže je to nutné z provozních důvodů, a to v maximální délce dvou týdnů (§ 220 ZP),
- d) o výpovědi ze strany zaměstnavatele nebo okamžitém zrušení pracovního poměru členů orgánu odborové organizace v době funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, která působí u zaměstnavatele (§ 61 odst. 2 ZP),

Spolurozhodováním se rozumí vztah mezi zaměstnavatelem a KOR JU/ZO, kdy k provedení určitého právního úkonu nebo jiného opatření zaměstnavatele se vyžaduje předchozí souhlas odborové organizace nebo dohoda s ní.

2.5. Zaměstnavatel bude podávat KOR JU/ZO písemné zprávy o opatřeních, která navrhl k odstranění závad, na něž KOR JU/ZO upozornily při výkonu kontroly, nebo k provedení návrhů, které podaly KOR JU/ZO na základě provedené kontroly, (§ 321 a 322 ZP).

- 2.6. Zaměstnavatel je povinen poskytnout členům KOR JU/ZO k výkonu odborové činnosti pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku (§ 203 odst. 2 písm. a a písm. c ZP) v zákonem stanoveném rozsahu.
- 2.7. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy v nezbytně nutném rozsahu k činnosti při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci a nezbytné přípravě na ni (§ 203 odst. 2 písm. l ZP).
- 2.8. Zaměstnavatel vytvoří členům KOR JU/ZO na svůj náklad podmínky a servis pro řádný výkon jejich činnosti, a to: umožní využívat kancelářské místnosti, kancelářskou a výpočetní rozmnožovací techniku, telefonní a počítačovou síť, bezplatnou internetovou podporu. (§ 277 ZP).
- 2.9. Členové ZO nesmějí být pro výkon své činnosti diskriminováni nebo znevýhodněni ve svých nárocích; nesmějí být pro výkon své činnosti ani zvládněni (§ 276 odst. 2 ZP).
- 2.10. Zaměstnavatel nebo jím pověřený zástupce je povinen se zúčastnit jednání KOR JU/ZO, pokud ho o to KOR JU/ZO písemně požádá.
- 2.11. KOR JU/ZO budou zaměstnavatele podporovat při realizaci všech opatření, která povedou k modernizaci a zkvalitnění výuky, vědecké úrovně JU a zvyšování jejího vřhlasu v zahraničí i tuzemsku. Budou spolupracovat při provádění veškerých kroků, které povedou ke zlepšení finanční situace JU, k efektivnějšímu způsobu hospodaření, vytváření racionálních pracovních příležitostí a zvýšení reálných mezd.
- 2.12. Materiály předkládané k projednání a schválení Akademickému senátu Jihočeské univerzity (dále jen „AS JU“), zabývající se koncepčními, mzdovými, ekonomickými a pracovními právními otázkami, včetně změn mzdového předpisu, budou zasílány KOR JU současně s jejich zasláním AS JU.

3. Pracovní právní vztahy

Zaměstnavatel bude dodržovat zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace vyplývající z § 16 ZP.

A. Pracovní podmínky

- 3.1. Zaměstnavatel je povinen uzavřít s každým zaměstnancem písemnou pracovní smlouvu nejpozději v den nástupu do práce. Její součástí jsou náležitosti uvedené v § 34 ZP. Zaměstnanci bude přiznána mzda v souladu s Mzdovým předpisem Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích (dále jen „MP“) v platném znění.
- 3.2. Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání (§ 39 odst. 1 ZP). Doaa trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží (§ 39 odst. 2, ZP).
- 3.3. Pokud pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat náležitosti uvedené v § 37 odst. 1 ZP.
- 3.4. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance při nástupu do zaměstnání s Pracovním řádem JU a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s Kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy (§ 37 odst. 5 ZP).

3.5. Zaměstnavatel může po dohodě vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu (§ 42 odst. 1 ZP).

B. Pracovní doba

- 3.6. Týdenní pracovní doba činí nejvýše 40 hodin (§ 79 ZP). Začátek a konec pracovní doby, začátek a konec přestávek na jídlo a oddech a popřípadě pružnou pracovní dobu stanoví zaměstnavatel. V odůvodněných případech lze po dohodě s vedoucím příslušného pracoviště umožnit individuální úpravu pracovní doby. Není-li stanoveno jinak, má se za to, že akademický zaměstnanec má pracovní dobu individuálně upravenou.
- 3.7. Práci přesčas a práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídít v souladu s podmínkami uvedenými v § 91 odst. 2 až 4 a v § 93 ZP pouze výjimečně. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce (§ 93 odst. 2 ZP). Při stanovení celkového rozsahu práce přesčas je zaměstnavatel povinen řídit se příslušnými ustanoveními ZP. Práci přesčas nelze nařídít zaměstnancům, kteří mají kratší pracovní dobu ze zdravotních důvodů bez snížení mzdy. Za práci přesčas a práci ve dnech pracovního klidu náleží zaměstnancům mzda v souladu se ZP.
- 3.8. U zaměstnanců pracujících v provozech s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou nesmí jejich průměrná pracovní doba v období maximálně 8 týdnů přesáhnout hranici stanovenou pro týdenní pracovní dobu, tj. včetně přesčasů 48 hodin.
- 3.9. Ve smyslu ustanovení § 96 ZP je zaměstnavatel povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci pracovní doby. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude na všech součástech JU vést jednotnou evidenci pracovní doby a to pomocí individuálních docházkových listů.
- 3.10. Zaměstnancům pečujícím o dítě do skončení povinné školní docházky nebo o osobu závislou na péči jiné osoby (podle zákona č. 108/2006 Sb. v platném znění a jeho prováděcí vyhlášky 505/2006 Sb.), kteří požádají zaměstnavatele o kratší pracovní dobu, zaměstnavatel vyhoví, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Se zkrácenou pracovní dobou je úměrně krácena i mzda dle obecně platných předpisů.

C. Ukončení pracovního poměru

- 3.11. Pracovní poměr lze ukončit jedině způsoby stanovenými v § 48 ZP.
- 3.12. Při zamýšleném rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodu připravovaných organizačních změn, jejichž důsledkem může být hromadné propouštění zaměstnanců, bude dodržován tento postup: zaměstnavatel seznámí písemně KOR JU/ZO s připravovanými změnami zároveň s jejich předložením AS JU, vyplývá-li projednání AS JU z právních předpisů nebo vnitřních předpisů JU. Spolu s odůvodněním změn předloží seznam volných míst a návrh možného dalšího pracovního zařazení zaměstnanců, kterých se týká výpověď. Tyto budou KOR JU/ZO poskytnuty nejpozději do 30 dnů před předpokládanou realizací změn. KOR JU/ZO mají právo vyjadřovat se k jednotlivým návrhům;
- 3.13. Zaměstnanci, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši
- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
 - b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
 - c) čtyřnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

D. Dovolena na zotavenou a překážky v práci

- 3.14. Dovolená akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce (§ 213 odst. 3 ZP), dovolená ostatních zaměstnanců činí 5 týdnů (§ 213 odst. 1 ZP).
- 3.15. Zaměstnavatel umožní zaměstnanci po dohodě s vedoucím pracoviště a v souladu s provozními podmínkami čerpat dovolenou v době školních prázdnin, pokud je v jeho rodině alespoň jedno dítě školou povinné ve věku do 15 let, o které prokazatelně pečuje.
- 3.16. Zaměstnavatel může poskytnout pracovní volno podle § 203 odst. 2 ZP, v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však v délce 3 týdnů v kalendářním roce, zaměstnancům pro zajištění provozu dětských letních táborů a zimních výcvikových kurzů. Po dobu výkonu této činnosti plní zaměstnavatel za příslušné zaměstnance povinnost úhrady sociálního a zdravotního pojištění.
- 3.17. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na jejich žádost pracovní (indispoziční) volno z důvodu krátkodobé nemoci bez nutnosti doložení neschopenky a bez ohledu na vyčerpanou dovolenou v rozsahu maximálně 4 pracovních dní za kalendářní rok (vždy pouze celý pracovní den). Zaměstnanci náleží za toto pracovní volno plná mzda.
- 3.18. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na základě jeho žádosti, krátkodobé pracovní volno bez náhrady mzdy nejdéle na dobu 15 pracovních dnů v průběhu kalendářního roku, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. O udělení tohoto volna rozhoduje vedoucí pracoviště. O pracovním volnu bez náhrady mzdy přesahujícím 15 pracovních dnů rozhoduje podle organizačního zařazení zaměstnance rektor, prorektor, děkan, kvestor, kancléř nebo ředitelé celoškolských pracovišť.

E. Kvalifikace a rekvalifikace

- 3.19. Zaměstnavatel umožní zaměstnanci studium nebo školení za účelem zvýšení kvalifikace na základě dohody (dle požadavků jedné ze stran i písemné):
 - a) pro potřebu zaměstnavatele;
 - b) pro potřebu zaměstnance, nebrání-li v tom provozní důvody na straně zaměstnavatele;
 - c) z důvodů změny pracovního poměru zaměstnance v důsledku nemoci z povolání nebo pracovního úrazu, v rámci veškerých součástí JU.V případech 3.19. a) a c) poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělků a dohodnutých nákladů spojených se studiem nebo školením. V případě 3.19. b) uvolní zaměstnavatel zaměstnance na dobu nezbytně nutnou pro potřeby studia bez náhrady mzdy. V tomto případě si výdaje spojené se studiem nebo školením hradí zaměstnanec.

F. Zaměstnanci se zdravotním postižením

- 3.20. Podle platných právních předpisů bude zaměstnavatel na fakultách a dalších součástech JU vytvářet pracovní příležitosti pro zaměstnance se zdravotním postižením. Při řešení této problematiky zaměstnavatel úzce spolupracuje s KOR JU/ZO a Úřady práce, do jejichž obvodu příslušné pracoviště spadá.

G. Vyřizování stížností, řešení pracovních právních sporů a postup při řešení kolektivních sporů

- 3.21. Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s KOR JU/ZO stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovních právních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu (§ 276 odst. 9 ZP).
- 3.22. Stížnosti zaměstnanců a spory, které vzniknou z výkladů nebo neplnění závazků této KS, ze kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, řeší vždy nejprve nadřízený stěžovatele sporu se zástupcem ZO. Nedojde-li k vyřešení sporu do 30 kalendářních dnů ode dne doručení podnětu, dále se spor řeší mezi zástupci zaměstnavatele a KOR JU/ZO. O řešení tohoto sporu musí být vždy učiněn zápis, který podepíší všichni zúčastnění. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.

- 3.23. V případě sporů o plnění závazků z této KS, ze kterých nevznikají nároky jednotlivých zaměstnanců, smluvní strany ustanoví nejpozději do 15 pracovních dnů od vzniku sporu smírčí orgán, který bude o sporu jednat. Nebude-li spor vyřešen na této úrovni do 30 pracovních dnů ode dne ustanovení smírčího orgánu, následuje postup stanovený § 11 až 14 z. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění, tj. řízení před zprostředkovatelem nebo řízení před rozhodcem.
- 3.24. Jestliže je rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z této KS v rozporu s právními předpisy nebo zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění, rozhodne o něm na návrh smluvní strany příslušný krajský soud. Smluvní strana může podat návrh na zrušení rozhodnutí rozhodce do 15 dnů od jeho doručení. Pracovně právní spory o práva a povinnosti zaměstnanců, vyplývající z pracovně právních nebo souvisejících předpisů, a dále spory o plnění závazků z této KS, z nichž vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, řeší příslušný soud.

4. Mzda a odměňování

A. Mzdové složky a náhrady mzdy

- 4.1. Odměňování zaměstnanců JU se řídí ZP, nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, stanoví-li tak ZP, dále MP a ustanoveními této KS a dodatky k této KS.
- 4.2. Uplatnění mzdových složek, forem mzdy a jejich změn, stanovení konkrétních podmínek pro poskytování příslušné mzdové složky a opatření k použití prostředků na mzdy provádí zaměstnavatel po informování KOR JU/ZO. Tato opatření musí být sdělena nejméně 30 kalendářních dnů před jejich uplatněním (viz 2.3. a 2.5. této KS.)
- 4.3. Podkladem pro zařazení zaměstnance do příslušné mzdové třídy a výši osobního příplatku jsou závazné předpisy podle odst. 4.1. této KS. Zaměstnanec se zařadí do příslušné mzdové třídy podle druhu vykonávané práce a katalogu prací. Druh vykonávané práce se sjednává písemně v pracovní smlouvě. K přeřazení zaměstnance do jiné mzdové třídy může dojít v případech stanovených v MP nebo na základě změny sjednaného druhu práce. V případě nedodržení tohoto ustanovení je přeřazení do nižší mzdové třídy neplatné.
- 4.4. Příplatky za práci přesčas, noční práci, práci ve svátek, pracovní pohotovost a práce ve ztíženém pracovním prostředí se řídí ustanoveními ZP a MP v aktuálním znění.
- 4.5. Smluvní strany předpokládají především bezhotovostní výplatu mzdy, popřípadě jiných peněžitých plnění, převodem na osobní bankovní účty zaměstnanců. Při měsíčním vyúčtování mzdy obdrží zaměstnanec doklad v písemné nebo elektronické podobě, který musí obsahovat údaje o jednotlivých složkách mzdy, respektive náhrady mzdy, a o provedených srážkách.
- 4.6. Zaměstnavatel se zavazuje zabezpečovat na žádost zaměstnance, který je členem ZO, úhradu členských příspěvků srážku ze mzdy, za srážku ze mzdy se považuje také srážka z jiných příjmů ve smyslu § 145 ZP.

B. Odměny a příspěvky

- 4.7. Poskytování odměn zaměstnavatelem zaměstnanci se řídí ustanoveními MP v aktuálním znění.
- 4.8. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci odměnu
- a) při dovršení padesáti let věku ve výši 5 000 Kč (min. 5 let zaměstnán na JU),
 - b) při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod nebo po přiznání invalidního důchodu III. stupně ve výši 6 000 Kč.

- 4.9. Zaměstnancům zaměstnaným u zaměstnavatele na nižší než stanovenou týdenní pracovní dobu může poskytnout zaměstnavatel odměnu v poměrné výši, a to podle výše pracovního úvazku. Odměnu lze poskytnout u více pracovních poměrů na JU, vždy jen do součtu pracovních úvazků 1.
O poskytnutí odměny rozhoduje rektor, děkan, kvestor, kancléř a ředitel.

5. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

- 5.1. Povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnanců a účast ZO v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou dány zákoníkem práce (§ 101 až 108) a dalšími právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- 5.2. Zaměstnavatel bude vytvářet takové pracovní podmínky, aby byl zaměstnancům zajištěn bezpečný výkon práce v pracovním prostředí odpovídajícím požadavkům platných právních předpisů.
- 5.3. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, u nichž to výkon práce vyžaduje, bezplatně osobní ochranné pracovní pomůcky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky a zajistí bezplatné čištění a opravu osobních ochranných pracovních pomůcek a oděvů (§ 104 ZP).
- 5.4. Jednotlivá pracoviště zaměstnavatele budou vybavena základními hygienickými a zdravotnickými potřebami minimálně v následujícím rozsahu: tekoucí teplá a studená voda, mýdlo, osoušeč rukou nebo papírové ručníky, toaletní papír, odpadkové koše, lékárnička vybavená v rozsahu dohodnutém s příslušným pracovištěm, jež poskytuje pracovní-lékařskou péči.
- 5.5. Zaměstnavatel bude zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při vývoji a výzkumu a zajišťovat, aby projekty a projektová dokumentace splňovaly požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souladu s novými poznatky vědy a techniky.
- 5.6. Zaměstnavatel se zavazuje, že v součinnosti se ZO provede nejméně 1x za rok na všech pracovištích kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dodržování právních předpisů a ostatních platných předpisů a pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel nejpozději do 30 dnů od provedení kontroly předloží k projednání ZO výsledky z prověrek a harmonogram opatření k odstranění zjištěných závad a bude je průběžně písemně informovat o jejich odstranění.
- 5.7. Zaměstnavatel zajistí prověření plnění hygienických norem na své náklady na základě konkrétního podnětu člena ZO, a to nejpozději do 14 dnů od doručení písemné žádosti odborové organizace. Zjištěné závěry projedná zaměstnavatel se ZO nejpozději do 10 dnů po jejich obdržení a zavazuje se přijímat na základě zjištěných výsledků účinná opatření. O učiněných opatřeních neprodleně písemně informuje ZO.
- 5.8. Zaměstnavatel se zavazuje informovat ZO o výsledcích kontrol prováděných v rámci výkonů dozoru orgánů, kterým přísluší výkon kontroly, o vydaných závazných pokynech včetně zákazů určité činnosti(i) a v písemně dohodnutých termínech předkládat zprávy o odstranění zjištěných závad a nedostatků.
- 5.9. V souladu s ustanoveními § 321 a § 322 zaměstnavatel umožní výkon kontrolní činnosti ZO a poskytne potřebné podkladové materiály a informace k provedení kontroly.
- 5.10. Veškerá opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bude zaměstnavatel provádět v součinnosti se ZO. ZO budou informovány o všech provozních nehodách, haváriích a pracovních a školních úrazech.
- 5.11. V případě pracovního úrazu bude zaměstnavatel předávat kopii záznamu o pracovním úrazu ZO neprodleně po jeho sepsání. K vyšetření pracovních úrazů bude zaměstnavatel zvat ZO a projedná s nimi do 30 dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl, způsob a rozsah náhrady škody vzniklé úrazem nebo nemocí z povolání. ZO jsou povinny se vyjádřit k navrhovaným opatřením do 30 dnů poté, co mu byly v písemné podobě doručeny. Rozhodným obdobím pro zjišťování

průměrného výdělků pro odškodňování pracovních úrazů a nemoci z povolání je předchozí kalendářní rok.

- 5.12. V případě, kdy je zaměstnanec uznán za osobu se zdravotním postižením v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklé při plnění pracovní povinnosti a nebude-li schopen nadále vykonávat sjednaný druh práce zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci (§ 41 ZP).
- 5.13. V případě, že zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemře, poskytne zaměstnavatel odškodnění pozůstalému manželovi, manželce, druhu, družce a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši 250 000,- Kč; rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši 250 000,- Kč. V případě trvalých následků pracovního úrazu nezaviněného zaměstnancem jednorázové odškodnění 100 000 Kč, pokud se stane zaměstnanec z tohoto důvodu invalidním v II. nebo III. stupni a 70 000 Kč v případě invalidity I. stupně.
- 5.14. Bezpečnostní přestávka v práci se poskytne těm zaměstnancům, kteří trvale (déle než 5 hodin v pracovní směně) pracují na zařízeních se zobrazovacími jednotkami (počítače, monitory, dataprojektory apod.), není-li zajištěno střídání činností nebo zaměstnanců. Tato přestávka bude poskytnuta po 2 hodinách práce v délce 10 minut a započítává se do pracovní doby.

6. Cestovní náhrady

- 6.1. Na poskytování cestovních náhrad a případných souvisejících náhrad výdajů se vztahuje část sedmá ZP; podrobnosti mohou být stanoveny vnitřními předpisy zaměstnavatele.

7. Péče o zaměstnance

A. Zdravotní péče

- 7.1. Zaměstnavatel hradí náklady na nezbytné vstupní a periodické prohlídky zaměstnanců dle smlouvy uzavřené s poskytovatelem.
- 7.2. Zaměstnancům, kterým bude přidělena lázeňská léčba, poskytne zaměstnavatel řádnou dovolenou v termínu této léčby a v případě jejího vyčerpání pak v nezbytném rozsahu neplacené volno k účasti na této lázeňské léčbě.

B. Stravování zaměstnance

- 7.3. Zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům finanční příspěvek na úhradu jednoho hlavního jídla denně. Zaměstnanec má možnost kombinovat stravování
 - a) ve vlastním zařízení zaměstnavatele (menza),
 - b) ve smluvním stravovacím zařízení,
 - c) ve veřejném zařízení za stravovací poukázky.Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příspěvek na stravování ve výši 55 % v případech a) a b) z ceny oběda, v případě c) ze stravenky, jejíž minimální nominální hodnota činí 60,- Kč.
- 7.4. Příspěvek na stravování se vztahuje na všechny zaměstnance bez výjimky a bude zaměstnanci poskytnut za každý pracovní den, ve kterém zaměstnanec odpracuje aspoň 3 hodiny nepřetržité práce. Při směně přesahující deset a půl hodiny má zaměstnanec nárok na poskytnutí další přestávky na jídlo v délce 15 min. a další příspěvek na stravování. Přestávky na jídlo a oddech se do časového úseku nepřetržitého trvání práce nezapočítávají. Příspěvek se neposkytuje zaměstnanci na pracovní cestě, pokud pobírá náhrady podle ZP.
- 7.5. Zaměstnavatel umožní stravování zaměstnanců i při čerpání tvůrčího volna, ve dnech pracovního klidu a v případě nařízené práce přesčas za podmínek uvedených v 7.3. této KS.

- 7.6. Příspěvek na stravování se poskytuje také bývalým zaměstnancům zaměstnavatele – důchodcům (kteří z JU odešli poprvé do starobního nebo invalidního důchodu ve stupni II. a III.). Příspěvek těmto zaměstnancům se poskytuje pouze při stravování ve vlastním stravovacím zařízení, nelze jim poskytnout stravovací poukázky.
- 7.7. Zaměstnavatel bude minimálně 1x ročně projednávat s KOR JU/ZO připomínky k závodnímu stravování.

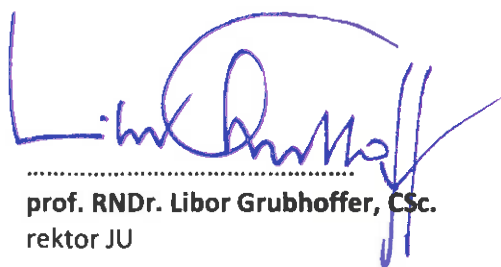
C. Sociální opatření

- 7.8. Fakulty a další součásti JU ve spolupráci se ZO umožní svým zaměstnancům využití vlastních sportovních, rekreačních a rehabilitačních zařízení za režijní cenu.
- 7.9. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům dle svých možností přednostní prodej vyřazeného nevyužitého materiálu a výrobků.

8. Závěrečná ustanovení

- 8.1. Tato KS se stává platným a závazným dokumentem dnem podpisu všemi smluvními stranami. Dojde-li k rozdělení, sloučení nebo splynutí JU a zániku právní subjektivity zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 338 až 341 ZP, přecházejí jeho závazky z této KS na jejího právního nástupce. Tato KS je právně účinná vůči všem právním nástupcům.
- 8.2. Tato KS bude uložena na rektorátu JU, na fakultách a dalších součástech JU.
- 8.3. Smluvní strany seznámí všechny zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do 15 dnů od jejího uzavření, a to jedním z následujících způsobů:
 - a) KS bude zveřejněna zaměstnavatelem obvyklým způsobem, tj. prostřednictvím webových stránek nebo na úřední desce zaměstnavatele,
 - b) informace o uzavření KS, příp. o jejích změnách bude rozeslána zaměstnavatelem všem zaměstnancům prostřednictvím elektronické pošty,
 - c) s KS budou zaměstnavatelem seznámeni zaměstnanci prostřednictvím vedoucích zaměstnanců,
 - d) KS bude zveřejněna ZO obvyklým způsobem, tj. prostřednictvím webových stránek ZO.
- 8.4. Smluvní strany se dohodly, že veškeré dodatky či změny této KS mohou být provedeny jen písemně a pouze se souhlasem všech smluvních stran. Při návrhu změny nebo dodatku k této KS postupují smluvní strany jako při uzavírání kolektivní smlouvy, tj. podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění.
- 8.5. Tato KS je sepsána a podepsána ve čtyřech vyhotoveních, z nichž všechna mají platnost originálu a každý z účastníků obdrží po jednom vyhotovení.
- 8.6. Pokud se některé z ustanovení této KS stane neplatným, nemá toto vliv na platnost zbytku smlouvy. Smluvní strany se v tomto případě zavazují nahradit neplatné ustanovení platným ustanovením v souladu s právními předpisy, vnitřními předpisy JU a touto KS.
- 8.7. Smluvní strany připojují k této KS své podpisy, čímž deklarují svou vůli k uzavření této smlouvy a vyjadřují souhlas s jejím obsahem.
- 8.8. Práva zaměstnanců nabytá pro rok 2014 podle předchozí kolektivní smlouvy (zejm. 5 týdnů dovolené, 4 dny indispozičního volna apod.) se považují za práva nabytá pro rok 2014 podle této kolektivní smlouvy. Uplatňování těchto práv se od účinnosti této kolektivní smlouvy řídí pouze touto kolektivní smlouvou.

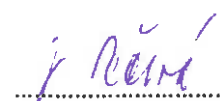
V Českých Budějovicích 1.2.2014



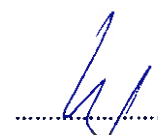
.....
prof. RNDr. Libor Grubhoffer, CSc.
rektor JU



.....
Ing. Jan Cihlář - předseda KOR JU
ZO VOS Zemědělské fakulty JU se sídlem Studentská 13, České Budějovice, evid. č. 4122



.....
Jitka Pečlová
ZO VOS Pedagogické fakulty JU se sídlem Jeronýmova 10, České Budějovice, evid. č. 1841



.....
Mgr. Alois Novotný
ZO OSSOO Zdravotně sociální fakulty JU se sídlem Jírovцова 1347/24, České Budějovice,
evid. č. 20-0178-3301