

## KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi smluvními stranami:

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

a

Základní organizace (dále jen ZO):

- ZO VOS Pedagogické fakulty JU se sídlem Jeronýmova 10, České Budějovice, evid. č. 1841, zastoupená Mgr. Radkem Cvachem
- ZOO 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 Jírovceva 1347/24, České Budějovice, evid. č. 20-0178-3301, zastoupená Mgr. Alešem Novotným

Obsah kolektivní smlouvy

- I. Základní ustanovení
- II. Spolupráce mezi smluvními stranami
- III. Pracovně právní vztahy
- IV. Mzda a odměňování
- V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)
- VI. Cestovní náhrady
- VII. Péče o zaměstnance
- VIII. Závěrečná ustanovení

Přílohy

1. Rozsah pedagogická činnosti akademického pracovníka Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích

## I. 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 a v rozsahu daném právními předpisy.
- 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. 1. 2012 do 31. 12. 2014. Účinnost závazků, z nichž vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, však trvá až do dne účinnosti příští KS, nejpozději ale do 31. 3. 2015. Tuto KS je možné vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data účinnosti.
- 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 navrhující 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. 10. 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.
- 1.8. Součástí této KS se stávají Pracovní řád a Mzdový předpis. Zaměstnavatel se zavazuje, že do 60 dnů od uzavření této KS zpracuje Pracovní řád a Mzdový předpis.

## II. Spolupráce mezi smluvními stranami

- 2.1. Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů musí být v souladu s pravidly slušnosti a občanského soužití, nikdo nesmí zneužívat těchto práv ke škodě druhého účastníka smlouvy, pracovněprávních vztahů nebo spoluzaměstnanců.
- 2.2. Zaměstnavatel informuje ZO podle § 287 odst. 1 ZP. Informováním se rozumí písemné předání nezbytných podkladů výborům ZO nebo účast pověřeného zástupce zaměstnavatele na zasedáních výborů ZO. Zaměstnavatel informuje ZO zejména o:
  - a) 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 ZO 2x do roka, a to

za 1. pololetí do 15. 9. a za roční zúčtovatelné období do 15. 5. následujícího kalendářního roku;

b) ostatních záležitostech dle § 279 ZP a před realizací zásadních změn v dohodnutých termínech mezi zaměstnavatelem a ZO.

### 2.3. Zaměstnavatel projedná se ZO

- a) ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- b) množství práce a pracovní tempo podle § 300 ZP,
- c) změny organizace práce,
- d) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- 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) opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 odst. 2 až 4 ZP,
- i) výjimečné převedení zaměstnance na jinou práci podle § 41 zákoníku práce, pokud celková doba převedení přesáhla 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) celkový rozsah přesčasové práce,
- m) neomluvené zmeškání práce (§ 348 odst. 3 ZP),
- n) otázky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 a § 108 ZP.

2.4. Zaměstnavatel předloží a projedná se ZO situaci a opatření podle odst. 2.3. nejméně 60 kalendářních dnů před jejich uskutečněním.

### 2.5. Zaměstnavatel společně se 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 okamžitým zrušení pracovního poměru členů orgánu odborové organizace v době funkčního období a v době 2 let po jeho skončení, která působí u zaměstnavatele (§ 61 odst. 2 ZP),
- e) o systému hodnocení a odměňování zaměstnanců.

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

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

- 2.7. Zaměstnavatel je povinen poskytnout členům ZO k výkonu odborové činnosti pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělků (§ 203 odst. 2a, 2b, 2c ZP).
- 2.8. Zaměstnavatel poskytne 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. 2l ZP).
- 2.9. Zaměstnavatel vytvoří členům 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 včetně prezentace na webových stránkách zaměstnavatele, příp. poštovní paušál v rozsahu nezbytně nutném (§277 ZP).
- 2.10. Členové ZO nesmějí být pro výkon své činnosti diskriminováni nebo znevýhodněni ve svých nárocích; nesmějí být pro výkon své činnosti ani zvýhodněni (§ 276 odst. 2 ZP).
- 2.11. Zástupci ZO mají právo účasti na kolegiu rektora, kolegiích děkanů jednotlivých fakult, poradách vedení rektorátu, poradách tajemníků fakult a dalších součástí JU. Toto ustanovení nevyklučuje jejich právo účasti na všech poradách, realizovaných v době platnosti této KS, pokud se takový požadavek stane nezbytným pro výkon odborové činnosti.
- 2.12. Materiály předkládané k projednání a schválení Akademického senátu Jihočeské univerzity (dále jen „AS JU“), zabývající se koncepčními, mzdovými, ekonomickými a pracovními právními otázkami, včetně změn mzdového předpisu, budou zasílány k projednání ZO současně s jejich zasláním AS JU.
- 2.13. Zaměstnavatel nebo jím pověřený zástupce je povinen se zúčastnit jednání ZO, pokud je o to ZO písemně požádán.
- 2.14. ZO budou zaměstnavatele podporovat při realizaci všech opatření, která povedou k modernizaci a zkvalitnění výuky, vědecké úrovně JU a zvyšování jejího věhlasu v zahraničí. 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.

### **III. Pracovní právní vztahy**

Zaměstnavatel bude dodržovat zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace a ponižování lidské důstojnosti vyplývající z § 13 a § 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. Pracovník bude v souladu s Mzdovým předpisem Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích (dále jen „MP“) zařazen do příslušné mzdové třídy.
- 3.2. Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání (§ 39 odst. 1 ZP). Doba 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).
- 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 druhem práce, kterou má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, kolektivním smlouvou, Mzdovým předpisem JU a Pracovním řádem JU a dalšími vnitřními předpisy (§ 37 odst. 5 ZP). Bezpečnostní technik je povinen seznámit přijímaného zaměstnance se základními předpisy BOZP a protipožární ochrany.
- 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 a po schválení ZO s ní seznámí zaměstnance fakult a dalších součástí JU. 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 pracovník má pracovní dobu individuálně upravenou.
- 3.7. V souladu s § 70 odst. 1 zákona o vysokých školách v platném znění, vykonává akademický pracovník pedagogickou, vědeckou, výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost. Zaměstnavatel se zavazuje přidělovat práci jednotlivým zaměstnancům tak, aby jednotliví akademičtí pracovníci byli zatěžováni pedagogickými povinnostmi v souladu s přílohou č. 1 této KS.
- 3.8. Práci přesčas a práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit v souladu s podmínkami uvedenými v § 91 odst. 2 až 4 a v § 93 ZP pouze výjimečně a po projednání se ZO. 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 nařídit zaměstnancům, kteří mají kratší pracovní dobu ze zdravotních důvodů bez snížení mzdy. Za práci přesčas a práci ve dnech pracovního klidu náleží zaměstnancům mzda a příplatek.
- 3.9. 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.
- 3.10. Ve smyslu ustanovení § 96 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 na pomoci docházkových listů.
- 3.11. 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. Se zkrácenou pracovní dobou je úměrně krácen i plat dle obecně platných předpisů.

### C. Ukončení pracovního poměru

3.12. Pracovní poměr lze ukončit jedině způsoby stanovenými v § 48 ZP.

3.13. Při zamýšleném rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodu připravovaných organizačních změn, jejichž důsledkem může být hromadné propouštění zaměstnanců, bude dodržován tento postup:

a) zaměstnavatel seznámí písemně 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 pracovníků, kterých se týká výpověď. Tyto budou ZO poskytnuty nejpozději do 60 dnů před předpokládanou realizací změn. ZO mají právo vyjadřovat se k jednotlivým návrhům;

b) při rozhodování o rozvázání pracovního poměru budou u jednotlivých pracovníků zohledňována zejména tato kritéria:

celková pracovní morálka a pracovní výsledky, dosažená kvalifikace, délka nepřetržitého pracovního poměru na JU a zdravotní a sociální situace. Zvlášť uvážlivě bude postupováno u zaměstnanců po dosažení 50. roku života a u „samoživitelů“.

3.14. Zaměstnanci, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši pětinasobku průměrného výdělku.

### D. Dovolena na zotavenou a překážky v práci

3.15. Dovolena akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce (§ 213 odst. 3 ZP), dovolena ostatních zaměstnanců činí 5 týdnů (§ 213 odst. 2 ZP).

3.16. Zaměstnavatel umožní převádět maximálně 15 pracovních dní dovolené do následujícího kalendářního roku.

3.17. 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.

3.18. Zaměstnavatel poskytne 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.

3.19. 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 5 kalendářních dní za kalendářní rok. Zaměstnanci náleží za toto pracovní volno plná mzda.

3.20. 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 nebo ředitelé celoškolských ústavů.

## E. Kvalifikace a rekvalifikace

3.21. 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 případech 3.20. a) a c) poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku a dohodnutých nákladů spojených se studiem nebo školením. V případě 3.20. 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. Pracovníci se zdravotním postižením

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

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

3.23. Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost se ZO stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu (§ 276 odst. 9 ZP).

3.24. 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 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.

3.25. 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 smířčí orgán, který bude o sporu jednat. Nebude-li spor vyřešen na této úrovni do 30 pracovních dnů ode dne ustanovení smířčího orgánu, následuje postup stanovený § 10 až 14 z. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění, tj. řízení před zprostředkovatelem nebo řízení před rozhodcem.

3.26. 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.

## IV. 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 číslovanými dodatky k této KS.
- 4.2. Zaměstnancům se nezávisle na celkových výsledcích JU zaručuje uspokojení nároků na tarifní mzdu a mzdové příplatky touto KS.
- 4.3. Zaměstnavatel se zavazuje navýšit mzdové tarify zaměstnancům k 1. 9. 2012 minimálně o 7 % a v následujících kalendářních letech vždy k 1. 1. minimálně o 5 %.
- 4.4. 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 projednání se ZO. Tato opatření musí být projednána nejméně 60 kalendářních dnů před jejich uplatněním (viz 2.3. a 2.5 této KS.)
- 4.5. 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.
- 4.6. Kritéria pro přiznání osobních příplatků jsou stanovena v souladu s čl. 2.5 této KS.
- 4.7. Příplatky za práci přesčas, noční práci, práci ve svátek, pracovní pohotovost a práce ve ztíženém pracovním prostředí se řídí ustanoveními čl. 8, čl. 9, čl. 11, čl. 15 a čl. 12 MP.
- 4.8. Za dobu práce přesčas nařízenou zaměstnavatelem přísluší zaměstnanci příplatek 100 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodí na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku (§ 114 odst 1. ZP)
- 4.9. 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.
- 4.10. 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

- 4.11. Poskytování odměn zaměstnavatelem zaměstnanci se řídí ustanoveními čl. 22 MP.
- 4.12. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci odměnu.
  - a) k ocenění jeho pracovních zásluh při výročí 10 let ve výši 5 000 Kč, 15 let ve výši 7 000 Kč, 20 let a každých dalších 5 let trvání hlavního pracovního poměru ve výši 10 000 Kč,
  - b) při dovršení padesáti let věku (v závislosti na délce pracovního poměru k JU) ve výši 5 000 Kč (od 1 do 10 let), ve výši 10 000 Kč (nad 10 let),



c) při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod nebo po přiznání invalidního důchodu III. stupně ve výši 6000 Kč (při délce pracovního poměru od 1 do 10 let) a ve výši 10 000 Kč (při délce pracovního poměru nad 10 let).

4.13. Zaměstnancům zaměstnaným u zaměstnavatele na nižší než stanovenou týdenní pracovní dobu poskytuje zaměstnavatel odměnu dle čl. 4.12 této KS 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.

## V. 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 pracovně-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 zvát 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 výdělku pro odškodňování pracovních úrazů a nemocí 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.). Tato přestávka bude poskytnuta po 2 hodinách práce v délce 10 minut a započítává se do pracovní doby.

## **VI. 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.

## **VII. Péče o zaměstnance**

### **A. Zdravotní péče**

- 7.1. Zaměstnavatel hradí náklady na nezbytné vstupní a periodické prohlídky zaměstnanců.
- 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 80,- 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 se 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 umožní zaměstnancům JU bezplatnou konzultační službu ve věcech pracovněprávních, mzdových a sociálních v rozsahu nezbytně nutném pro vyřešení problému nebo stížnosti, týkající se jeho činnosti na JU.
- 7.10. Zaměstnavatel poskytne každému zaměstnanci, který je zařazený ve mzdovém tarifu v 7. platové třídě a výše a má stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin, příplatek na ošacení ve výši 500,- Kč za kalendářní měsíc. Příplatek na ošacení je vyplácen ve stejném výplatním termínu jako mzda (viz MP).
- 7.11. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům dle svých možností přednostní prodej vyřazeného nevyužitého materiálu a výrobků.

### VIII. 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 následujícím způsobem:
  - a) KS bude zveřejněna zaměstnavatelem obvyklým způsobem, tj. prostřednictvím webových stránek a 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 pracovníků,
  - d) KS bude zveřejněna ZO obvyklým způsobem, tj. prostřednictvím webových stránek ZO.

- 8.4. Smluvní strany se dohodly, že veškeré číslované dodatky či změny této KS mohou být provedeny jen písemně a pouze se souhlasem všech smluvních stran. Jiné než číslované dodatky k této KS nelze vydávat. Při návrhu změny nebo číslovaného 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 každá ze smluvních stran 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.

V Českých Budějovicích 1. 5. 2012

podpisy

NÁVRH

## **Příloha č. 1 ke kolektivní smlouvě**

### **Rozsah pedagogická činnosti akademického pracovníka Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích**

#### **Článek 1**

Tato příloha KS určuje zásady pro výpočet rozsahu a plnění celkové pedagogické činnosti akademického pracovníka za kalendářní rok. Příloha KS je závazná pro všechny zaměstnance Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích.

#### **Článek 2**

Rozsah celkové pedagogické činnosti akademického pracovníka je určena jako podíl z celoročního fondu pracovní doby v kalendářním roce a jeho pracovního zařazení dle MP. Celková pedagogická činnost akademického pracovníka je stanovena pro pedagogickou hodnost akademického pracovníka:

- asistent, lektor – maximálně 50 % z celkové pracovní činnosti v kalendářním roce;
- odborný asistent a odborný asistent s vědeckou hodností – maximálně 40 % z celkové pracovní činnosti povinnosti v kalendářním roce;
- docent – maximálně 30 % z celkové pracovní činnosti povinnosti v kalendářním roce;
- profesor – maximálně 20 % z celkové pracovní činnosti povinnosti v kalendářním roce.

Maximálně nastavené limity lze v případě dohody se zaměstnancem překročit.

#### **Článek 3**

Do celkové pedagogické činnosti akademického pracovníka se započítávají tyto činnosti:

- a) přímá výuka studentů formou přednášek, seminářů a cvičení;
- b) příprava na přímou výuku formou přednášek, seminářů a cvičení;
- c) přesun na výuku v rámci pracovní směny;
- d) zkoušení studenta/ky formou zkoušky, kolokvia a zápočtu;
- e) vedení bakalářské, diplomové a disertační práce;
- f) zkoušení v rámci státních závěrečných zkoušek jako jmenovaného člen/ka komise.

#### **Článek 4**

Přímá výuka studentů je do celkové pedagogické činnosti akademického pracovníka započítávána jako čas skutečně strávený v rámci pracovní směny v kalendářním roce.

#### **Článek 5**

Příprava na přímou výuku je do celkové pedagogické činnosti akademického pracovníka započítávána jako násobek přímé výuky ve stanovené formě a stanoveném koeficientu na přípravu výuky. Koeficient přípravy na výuku je stanoven u:

- přednášky na minimálně 2,5;
- semináře a cvičení na minimálně 1,5;
- přednášky, semináře a cvičení v cizím jazyce na minimálně 3,0.

#### **Článek 6**

Přesun na výuku v rámci pracovní směny se do celkové pedagogické činnosti povinnosti akademického pracovníka započítává v rozsahu minimálně 1 hodiny v rámci jedné pracovní směny za předpokladu, probíhá výuka mimo sídlo kanceláře akademického pracovníka, který předmětnou výuku realizuje. Přesouvá-li se akademický pracovník v rámci jedné směny více jak dvakrát, započítává se do celkové pedagogické povinnosti pro přesun na výuku minimálně 1,5 hodiny.

#### Článek 7

Zkoušení studenta/ky formou zkoušky, kolokvia, zápočtu je do celkové pedagogické činnosti akademického pracovníka započítáváno včetně všech opravných prostředků v rozsahu 0,8 hodiny na jednoho studenta/ku v kalendářním roce.

#### Článek 8

Vedení každé bakalářské a diplomové práce se do celkové pedagogické činnosti akademického pracovníka započítává v rozsahu 40 hodin za 1 semestr akademického roku. Vedení disertační práce se do celkové pedagogické činnosti akademického pracovníka započítává v rozsahu 60 hodin za 1 semestr akademického roku.

#### Článek 9

Zkoušení v rámci státních závěrečných zkoušek u bakalářských a magisterských programů jako jmenovaného člen/ka komise se do celkové pedagogické činnosti akademického pracovníka započítává v rozsahu minimálně 1 hodiny na jednoho studenta/ku v kalendářním roce. Zkoušení v rámci státních závěrečných zkoušek u doktorských programů a rigorózních řízení jako jmenovaného člen/ka komise se do celkové pedagogické činnosti akademického pracovníka započítává v rozsahu minimálně 3 hodiny na jednoho studenta/ku v kalendářním roce.

#### Článek 10

Z celkové pedagogické činnosti povinnosti se odečítá minimálně 300 hodin, pokud akademický pracovník vykonává funkci rektora nebo děkana, minimálně 200 hodin pokud akademický pracovník vykonává funkci prorektora nebo proděkana. Pokud akademický pracovník vykonává funkci vedoucího katedry, odečítá se z celkové pedagogické činnosti minimálně 100 hodin. V případě výkonu funkce tajemníka katedry je z celkové pedagogické činnosti odpočítáváno minimálně 75 hodin.