

Připomínky ke Kolektivní smlouvě – Rektorát JU

K bodu 1. 8.

Pracovní řád a Mzdový předpis jsou již zpracovány jako samostatné vnitřní předpisy JU (Mzdový předpis je povinným VP podle ZoVŠ a je registrován MŠMT), nemohou proto tvořit součást KS a mají stejnou právní sílu jako KS. Jejich tvorbě by mělo předcházet kolektivní vyjednávání, takže účast odborových orgánů je stanovena přímo v zákoníku práce. Tento bod je nutně přeformulovat.

K bodu 2. 3. písm. i)

Jedná se pravděpodobně o § 46 zákoníku práce, nikoliv o § 41.

K článku III.

§ 13 ZP byl novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb., zrušen.

K bodu 3. 14.

Zákoník práce podle současné úpravy výši odstupného stanovuje v návaznosti na odpracované roky a KS by měla tento systém akceptovat.

K bodu 3. 16.

Tento bod je v rozporu s § 218 ZP, neboť zaměstnavatel by měl nařizovat dovolenou tak, aby byl celý nárok na dovolenou vyčerpán v tom roce ve kterém vznikl. Při poměrně vysokém nároku na dovolenou u akademických pracovníků se převodům dovolených pravděpodobně nevyhneme, proto by nebylo účelné tyto převody navíc legalizovat v KS.

K bodu 3. 16.

5 dní indispozičního volna neposkytují zpravidla ani velmi bohaté organizace, vzniká zde problém s evidencí a jedná se prakticky o týden dovolené navíc. To by mohlo být vnímáno jako obcházení zákoníku práce. Akademičtí pracovníci mají dovolené dostatek a u ostatních zaměstnanců by se mohlo jednat maximálně o 3 pracovní dny (nikoliv kalendářní).

K bodům 4. 2., 4. 3., 4. 8.

Mzdový vývoj musí hospodářskou situaci akceptovat v každém případě. Mzdy představují nejvyšší nákladovou položku a jejich udržování i případné navyšování musí být v souladu s udržitelnými příjmy do budoucna. Tuto jistotu JU zatím nemá. Kdyby tento fakt nebyl respektován, mohlo by dojít v případě poklesu příjmů k propouštění zaměstnanců. Toto řešení je považováno za nejvíce krajní a nesolidární a je otázkou, zda by zaměstnanci byli ochotni za propuštěné zaměstnance dělat práci navíc.

K bodům 7. 5., 7. 6.

Podmínkou k poskytnutí příspěvku na stravování je odpracování směny. Další rozšiřování tohoto nároku by mohlo mít nepříznivý dopad ve financování JU. Navíc by se v těchto případech nejednalo o daňově uznatelný náklad.

K bodu 7. 9.

Tuto službu částečně supluje právní útvar Rektorátu, a to včetně poradenství studentům. Je ovšem nutné stanovit přesná pravidla fungování.

K bodu 7. 10.

Tento benefit je poskytován tam, kde jsou na zaměstnance kladeny vyšší nároky na ošacení, nebo je určitá úroveň ošacení přímo předepsaná. Zásahy do způsobu oblékání prozatím na JU nebyly průchozí. Proč mají tento příspěvek dostávat pouze ti, kteří jsou zařazeni v 7. a vyšší mzdové třídě? Toto by mohlo být považováno za diskriminaci nižších mzdových tříd a diskriminace určitých profesních skupin je v KS zakázána.

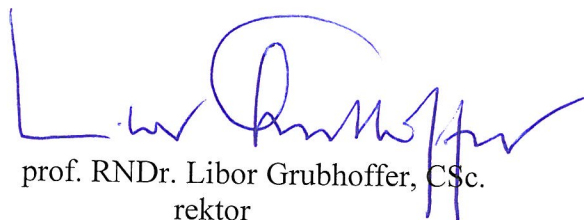
Příloha č. 1 ke KS**K článku 10**

Rektor, děkan, prorektor, proděkan nemají v popisu práce pedagogickou činnost (týká se pouze pracovních pozic vyjmenovaných v § 70 ZoVŠ). U vedoucích kateder a tajemníků by měla být zohledněna velikost katedry.

Závěrem:

Návrh kolektivní smlouvy neřeší benefity, které jsou v současné době obvyklé a přináší výhody pro obě strany, protože s nimi nejsou spojeny vysoké nároky na finanční prostředky, a to zejména příspěvek na penzijní připojištění, nebo dohody s bankami o bezplatném vedení účtů pro zaměstnance JU.

V Českých Budějovicích 21. května 2012



prof. RNDr. Libor Grubhoffer, CSc.
rektor