

## KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi smluvními stranami

**Západočeská univerzita v Plzni**

IČO: 497 77 513

se sídlem Univerzitní 2732/8, 301 00 Plzeň

zastoupená **rektorem doc. Dr. RNDr. Miroslavem Holečkem**

dále jen „zaměstnavatel“ nebo „ZČU“

a

**odborovými organizacemi:**

**Vysokoškolský odborový svaz, základní odborová organizace 2300 Západočeská universita v Plzni**

IČO: 694 56 241

se sídlem Univerzitní 2732/8, 301 00 Plzeň

zastoupená **Mgr. Petrem Baierlem**

a

**Přívěťivá škola**

IČO: 228 29 580

se sídlem sady Pětatřicátníků 320/14, 301 00 Plzeň

zastoupená **JUDr. Danielem Teleckým, Ph.D.**

a

**Cesta práva**

IČO: 228 26 955

se sídlem sady pětatřicátníků 320/14, 301 00 Plzeň

Zastoupená **JUDr. Oto Kunzem, CSc.**

a

**Odborová organizace pracovníků v ICT**

IČO: 036 06 899

se sídlem Univerzitní 2746/20, 301 00 Plzeň

zastoupená **Ing. Michalem Švambergem**

a

**Odbory pedagogických pracovníků**

IČO: 060 01 645

se sídlem Klatovská třída 1736/51, 301 00 Plzeň

zastoupená **PhDr. Tomášem Jakešem, Ph.D.**

dále jen „odborová organizace“ nebo „odbory“

na základě ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „ZP“ nebo „zákoník práce“), a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění (dále jen „KolVyj“).

## **Článek 1**

### **Úvodní ustanovení**

1. Tato kolektivní smlouva (dále jen „KS“) upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem, odborovými organizacemi a zaměstnanci zaměstnavatele (dále jen „zaměstnanci“) v oblasti pracovněprávní (pracovní, mzdové a sociální podmínky, bezpečnost a hygiena práce) s cílem vytvořit a udržovat příznivé podmínky pro bezkonfliktní uspokojování potřeb, práv a zájmů smluvních stran a udržovat vzájemně uspokojivé vztahy mezi zaměstnavatelem a odbory, které u zaměstnavatele působí a zastupují zaměstnance zaměstnavatele.
2. Tato KS je podnikovou kolektivní smlouvou závaznou pro smluvní strany i pro všechny zaměstnance. Práva sjednaná v této KS nad rámec zákonných ustanovení vznikají ode dne účinnosti této KS, pokud není v této KS stanoveno jinak.
3. Smluvní strany touto KS deklarují společnou vůli udržet sociální smír.
4. Smluvní strany seznámí zaměstnance s KS nejpozději do 15 dnů od jejího podpisu. Při nástupu nového zaměstnance ho jemu přímo nadřízený vedoucí zaměstnanec seznámí s obsahem KS.

## **Článek 2**

### **Práva a povinnosti smluvních stran**

1. Smluvní strany se zavazují zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání a nepřipouštět v pracovněprávních vztazích jakoukoliv diskriminaci zaměstnanců, zejména z důvodu jejich rasy, barvy pleti, jazyka, pohlaví, sociálního původu, věku, náboženství, politických nebo jiných názorů, politické příslušnosti, odborové činnosti, příslušnosti k národní nebo etnické skupině nebo jiného postavení, vyjma případů, které právní předpisy za diskriminační nepovažují. Výkon práv a povinností, vyplývajících z pracovněprávních vztahů, musí být v souladu s dobrými mravy, pravidly slušnosti a občanského soužití, nikdo nesmí zneužívat těchto práv ke škodě jiného.
2. Odborové organizace se zavazují zajistit, aby její členové zachovávali mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli v souvislosti se svým členstvím v odborové organizaci, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k porušení obchodního tajemství, neoprávněnému nakládání s osobními údaji, ohrožení nebo poškození činnosti zaměstnavatele či porušení či ohrožení oprávněných zájmů zaměstnavatele. Tato povinnost trvá i po skončení členství v odborové organizaci.
3. Právo na spolurozhodování  
Spolurozhodováním se rozumí takový vztah mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, kdy se k provedení úkonu či k přijetí jiného opatření zaměstnavatele vyžaduje předchozí písemný souhlas odborů nebo odborové organizace nebo uzavření dohody. Odborové organizace spolurozhodují zejména v těchto případech:
  - a) při vydání pracovního řádu a jeho změnách,
  - b) v záležitostech sociálního fondu,

- c) při stanovení rozvrhu čerpání dovolených a určení hromadného čerpání dovolené,
- d) při výpovědi nebo okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jde-li o člena výboru odborové organizace v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení podle § 61 odst. 2 zákoníku práce.

#### 4. Právo na projednání

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zástupci odborové organizace v předmětné věci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody (buď písemně nebo při osobním jednání). Projednání musí proběhnout před rozhodnutím zaměstnavatele v předmětné věci s dostatečným časovým předstihem tak, aby odborová organizace mohla na základě poskytnutých informací vyjádřit své stanovisko a zaměstnavatel ho mohl vzít v úvahu před svým rozhodnutím. Zaměstnavatel vyčká na stanovisko odborové organizace (do patnácti pracovních dnů) a v rámci svých možností přihlíží k jejímu stanovisku. Odbory mají právo, aby s nimi zaměstnavatel projednal zejména:

- a) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- b) celkový rozsah přesčasové práce,
- c) ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- d) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- e) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců,
- f) výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru daná zaměstnavatelem,
- g) stanovení a určování výše poplatků za využití výukových a sportovních zařízení pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky,
- h) výše náhrady škody a způsob její úhrady přesahující 1 000,-Kč požadované na zaměstnanci.

#### 5. Právo na informace

Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů v dostatečném časovém předstihu (osobně či písemnou formou), z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel může v odůvodněných případech zvat zástupce odborů na pracovní porady vedoucích zaměstnanců. Odbory mají právo na to, aby je zaměstnavatel informoval zejména:

- a) o přijímání opatření zaměstnavatele směřující k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace zaměstnanců
- b) o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném zákoníkem práce
- c) o činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a svých ekologických opatřeních,
- d) o základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- e) o vývoji mezd, průměrné mzdě.

#### 6. Příslušná odborová organizace se zavazuje předat zaměstnavateli kontaktní údaje jejích orgánů, na něž se má zaměstnavatel obracet v otázkách, v nichž má odborová organizace právo na spolurozhodování, projednání a informace. Příslušná odborová organizace se zavazuje bez zbytečného odkladu informovat zaměstnavatele o každé změně těchto kontaktních údajů.

#### 7. Právo kontroly

Právo kontroly znamená, že zaměstnavatel poskytne odborovým organizacím nezbytnou součinnost a právo vstupu na pracoviště pro výkon kontroly v rozsahu stanoveném v § 322 a následující zákoníku práce. Závěry plynoucí z kontrol projedná zaměstnavatel neprodleně s výbory odborových organizací.

8. Zaměstnavatel se zavazuje:

- a) respektovat právo svobodného odborového sdružování zaměstnanců a uznávat odbory jako představitele všech zaměstnanců ZČU,
- b) umožnit při nástupu nových zaměstnanců jejich seznámení s informacemi o činnosti odborových organizací,
- c) poskytovat pracovní volno zaměstnancům k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace, k výkonu jiné odborové činnosti a k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v zákonném rozsahu,
- d) uhradit náklady spojené s kolektivním vyjednáváním,
- e) na vlastní náklady poskytnout kancelářskou místnost (v budově Univerzitní 26, zasedací místnost UF 213, Plzeň) a nezbytné vybavení (kopírka, skartovačka) pro činnost odborů, místnost bude poskytnuta vždy na základě předchozí dohody s pracovištěm Projektové centrum,
- f) zabezpečovat srážkou ze mzdy úhradu členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, souhlasí-li s tím zaměstnanec, a na základě jeho žádosti odečíst od základu daně zaplacené členské příspěvky odborové organizaci, a to v rozsahu stanoveném právními předpisy,
- g) umožnit umístění odborových materiálů na intranetu ZČU a odkazu na webové stránky odborových organizací na internetu ZČU,
- h) zajistit zveřejnění této KS na webových stránkách ZČU (v sekci „Důležité dokumenty“).
- i) za účelem uspořádání výroční konference, schůze odborové organizace nebo podobných akcí většího rozsahu poskytne zaměstnavatel bezplatně prostory (zasedací místnost nebo jiné vyhovující prostory), pokud to nebude omezovat běžný provoz zaměstnavatele, nejvýše však čtyřikrát ročně.
- j) nediskriminovat nebo znevýhodňovat v jejich nárocích členy příslušných odborových orgánů uvedených v této KS pro výkon jejich činnosti ani je zvýhodňovat (§ 276 odst. 2 ZP).
- k) respektovat zvýšenou ochranu volených funkcionářů příslušných odborových orgánů odborových organizací působících na ZČU po dobu výkonu své funkce a rok po jejím skončení. Zvýšenou ochranou se rozumí závazek zaměstnavatele požádat příslušné odborové orgány uvedené v této KS o předchozí souhlas s výpovědí nebo s okamžitým zrušením pracovního poměru. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže příslušný odborový orgán písemně neodmítl udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byl o něj zaměstnavatelem požádán (§ 61 odst. 2 ZP).
- l) umožnit zástupcům příslušných odborových orgánů uvedených v této KS účast na poradách v rozsahu dle odst. 5 tohoto článku

9. Odborové organizace se zavazují:

- a) působit na zachování sociálního smíru,
- b) podporovat úsilí zaměstnavatele vedoucí k rozvoji pedagogické, odborné a vědecké práce a pracovní disciplíny,
- c) podporovat všechny aktivity směřující ke zvyšování kvalifikace všech zaměstnanců,
- d) podporovat zaměstnavatele při realizaci opatření, které povedou ke zlepšení finanční situace zaměstnavatele a k efektivnějšímu způsobu hospodaření,
- e) bezodkladně projednat záležitosti předložené zaměstnavatelem a oznámit zaměstnavateli své stanovisko,
- f) podporovat řádné dodržování všeobecně závazných právních předpisů a vnitřních předpisů a norem ZČU,
- g) chránit dobré jméno a pověst zaměstnavatele u zaměstnanců i veřejnosti,
- h) kontrolovat a upozorňovat zaměstnavatele zejména na podmínky pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, pracovní a sociální podmínky, dodržování pracovně právních a mzdových nároků zaměstnanců,

- i) v lednu běžného roku na žádost zaměstnance vystavit potvrzení o zaplacených členských příspěvcích, a to pro uplatnění odpočtu ze základu daně na základě podkladů z OMÚ,
- j) vykonávat odborovou činnost v rozhodující míře v mimopracovní dobu a uvolnění odborových funkcionářů omezit na dobu nezbytně nutnou,
- k) informovat v potřebném rozsahu zaměstnavatele o činnosti a záměrech odborové organizace a na žádost umožnit účast zaměstnavatele na jednání odborové organizace,
- l) informovat zaměstnavatele o okruhu členů orgánu odborové organizace, na které se uplatňuje ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce. Odborové organizace se zavazují předat zaměstnavateli aktuální seznam volených funkcionářů příslušných odborových orgánů do 10 dnů od uzavření této smlouvy a oznamovat zaměstnavateli písemně jakékoli změny v obsazení funkce voleného funkcionáře odborové organizace.

#### 10. Vyřizování stížností, řešení sporů

- a) Zaměstnanci mohou podávat stížnosti a připomínky, vedoucí zaměstnanci jsou povinni na ně reagovat do třiceti dnů. Pracovněprávní stížnosti a spory zaměstnanců, z nichž vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, řeší vedoucí příslušného pracoviště nebo jeho přímý nadřízený.
- b) Jestliže vzniknou spory o plnění závazků vyplývajících z této KS, z nichž nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, mohou smluvní strany ustavit smírčí orgán, který bude o sporu jednat. Smírčí orgán bude ustaven do patnácti pracovních dnů, kdy se na ustavení obě strany dohodly. Smírčí orgán má 3 členy, z nichž jednoho člena určí zaměstnavatel, jednoho člena určí odborové organizace a třetího člena určí smluvní strany společně na základě dohody. Smírčí orgán ze svého středu volí svého předsedu, který řídí jednání smírčího orgánu. K rozhodnutí smírčího orgánu je třeba většiny hlasů. Nebude-li smírčím orgánem spor vyřešen do 15 pracovních dnů ode dne jeho ustavení, může být předložen k řešení zprostředkovateli dle ustanovení § 11 a násl. KoV Vyj nebo rozhodci v souladu s ustanovením § 13 a násl. KoV Vyj.

### Článek 3

#### Sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou

1. Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatel může z vážných provozních důvodů nebo z důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce na vysoké škole (společně dále jen „důvody“), na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupovat při sjednávání a prodlužování pracovního poměru na dobu určitou podle § 39 odst. 2 zákoníku práce, a to u okruhu zaměstnanců uvedených v odstavci 3 tohoto článku.
2. Důvody ve smyslu odstavce 1 se rozumí:
  - a) pedagogická, vědecká, výzkumná, vývojová a inovační, umělecká nebo další tvůrčí činnost a související administrativní činnost, která je z převážné části financována v rámci určitého vědeckého, výzkumného, vývojového, inovačního nebo tvůrčího projektu (dále jen „projekt“) z veřejných (dotačních, nedotačních, účelově určených) 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 v rámci projektu,
  - b) zajištění provozu ZČU, které je výrazně ovlivněno sezónností, která způsobuje nemožnost zaměstnávání na dobu neurčitou u zaměstnanců, kteří zajišťují provoz zejména v ubytovacích, stravovacích a sportovních zařízeních zaměstnavatele.

3. Mezi zaměstnance, kterých se týkají důvody uvedené v odstavci 2, patří:
- a) zaměstnanci, kteří pracují na pozicích akademických, vědeckých, pedagogických pracovníků v rámci projektu, a jejichž pracovní náplní je výhradně práce na projektu; kdy projekt má stanovenou (omezenou) délku trvání a jeho průběžné financování je závislé na pravidelném hodnocení výsledků řešení nebo finančních možnostech poskytovatele finančních prostředků,
  - b) zaměstnanci, kteří pracují na pozicích akademických, vědeckých, pedagogických pracovníků v rámci projektu, a jejichž pracovní náplní je převážně práce na projektu, přičemž bez zapojení daného zaměstnance by nebylo možné projekt realizovat; kdy projekt má stanovenou (omezenou) délku trvání a jeho průběžné financování je závislé na pravidelném hodnocení výsledků řešení nebo finančních možnostech poskytovatele finančních prostředků,
  - c) zaměstnanci, kteří konají převážně práce v sezónně provozovaných ubytovacích a stravovacích zařízeních.
4. Zaměstnavatel bude při uzavírání a prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou se zaměstnanci uvedenými v odst. 3 písm. a) či písm. b) tohoto článku postupovat takto:
- a) zaměstnavatel bude uzavírat pracovní poměry nejvýše na dobu odpovídající potřebám projektu, tj. v souladu s pravidly financování a plánem personálního obsazení projektu, bez omezení počtu opakování pracovního poměru na dobu určitou,
  - b) zaměstnavatel bude uzavírat pracovní poměry zpravidla na dobu minimálně jednoho roku, výjimečně lze uzavřít pracovní poměr i na dobu kratší,
  - c) zaměstnavatel bude zaměstnance před uplynutím doby, na kterou byl sjednán pracovní poměr, informovat o tom, zda mu nabídne další prodloužení pracovního poměru,
  - d) u zaměstnanců, kteří před zahájením práce dle odst. 3 písm. a) či písm. b) tohoto článku vykonávali pedagogickou, vědeckou, výzkumnou nebo jinou činnost, financovanou z jiných než projektových zdrojů, budou po ukončení práce dle odst. 3 písm. a) či písm. b) tohoto článku podmínky uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou posuzovány podle § 39 odst. 2 zákoníku práce, tzn. že u zaměstnanců, kteří před zahájením práce dle odst. 3 písm. a) či písm. b) tohoto článku měli uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, bude po skončení práce dle odst. 3 písm. a) či písm. b) tohoto článku postupováno podle § 39 odst. 2 zákoníku práce s tím, že se bude přihlížet k délce trvání pracovního poměru a počtu prodloužení pracovního poměru před zahájením práce dle odst. 3 písm. a) či písm. b) tohoto článku.
5. Se zaměstnanci, kteří vykonávají sezónní práce ve smyslu odst. 2 písm. c) tohoto článku, bude zaměstnavatel uzavírat pracovní poměr na dobu sezóny (část roku, ve kterém je potřeba výkon sezónní práce) bez omezení počtu opakování a pokud to situace dovolí, pracovní poměry budou uzavírány ve prospěch zaměstnanců, tzn. sjednávány opakovaně prodlužované pracovní poměry na dobu určitou alespoň ve střednědobém horizontu 1-3 let, příp. sjednávány pracovní poměry na dobu neurčitou.
6. Zaměstnavatel bude při uzavírání a prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou se zaměstnanci uvedenými v odst. 3 písm. a) až c) tohoto článku postupovat tak, aby nedocházelo ke zřejmé nespravedlnosti vůči dotčenému zaměstnanci.
7. Zaměstnavatel projedná se zaměstnancem, který má uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, nejpozději dva měsíce před termínem, na který byl pracovní poměr uzavřen, úmysl prodloužit (nebo neprodloužit) tento pracovní poměr.



#### Článek 4 Pracovněprávní vztahy

1. Pokud nebylo v pracovní smlouvě výslovně sjednáno jinak, je pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou.
2. Vedoucí zaměstnanec je povinen písemně stanovit podřízeným zaměstnancům při nástupu do práce nebo při změně pracovního zařazení rozsah jejich pracovních povinností (pracovní náplň).
3. Zaměstnavatel je povinen předkládat výborům odborových organizací jednou ročně zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech a na vyžádání též o skončených pracovních poměrech.
4. Zaměstnavatel při snižování počtu zaměstnanců v případě organizačních změn předkládá a projednává s výbory odborových organizací seznamy dotčených zaměstnanců a pracovních míst, a to 15 pracovních dnů před účinností organizační změny, včetně případných ukončení pracovních poměrů z důvodů organizačních změn, v případech hodných zvláštního zřetele lze tuto lhůtu zkrátit na 15 kalendářních dní.
5. Při skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele (§ 52 ZP) poskytne zaměstnavatel zaměstnanci základní informace o jeho právech. V průběhu výpovědní doby má zaměstnanec k hledání nového pracovního místa nárok na nezbytně nutnou dobu, nejvíce však 1 půlden placeného volna týdně, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců.
6. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši:
  - jedenásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
  - dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
  - trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky a méně než 5 let,
  - čtyřnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 5 let
7. Délka stanovené týdenní pracovní doby činí v jednosměnném pracovním režimu 40 hodin týdně. Na pracovištích s dvousměnným pracovním režimem činí délka stanovené týdenní pracovní doby 38,75 hodiny týdně, ve vícesměnném a nepřetržitém pracovním provozu činí délka stanovené týdenní pracovní doby 37,5 hodiny týdně.
8. Vyrovnávací období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně a průměrná týdenní pracovní doba při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, se stanovuje na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.
9. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut, mladistvým musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po čtyři a půl hodinách nepřetržité práce. Přestávky na

jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby. Konkrétní začátek a trvání přestávky na jídlo a oddech zaměstnanců ZČU stanoví příslušný vedoucí zaměstnanec, a to s přihlédnutím k charakteru zaměstnancem vykonávané činnosti. Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

10. Dovolena (vznik nároku na dovolenou, délku dovolené, dobu čerpání dovolené a poskytování náhrady mzdy za vyčerpanou dovolenou) upravuje § 211 až 223 zákoníku práce. Doba čerpání určuje zaměstnavatel podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborových organizací. Zaměstnanec může nastoupit dovolenou jen s předchozím písemným souhlasem nadřízeného.
11. Zaměstnavatel může po dohodě s příslušnou odborovou organizací určit hromadné čerpání dovolené, jestliže je to nutné z provozních důvodů. Hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny.
12. Výměra dovolené činí u
  - neakademických zaměstnanců šest týdnů v kalendářním roce,
  - akademických pracovníků osm týdnů v kalendářním roce.
13. Na základě písemné žádosti může zaměstnavatel výjimečně poskytnout zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy v nezbytně nutném rozsahu, nebrání-li tomu vážné provozní a jiné vážné důvody, a to za předpokladu, že zaměstnanec již vyčerpal dovolenou a že zaměstnanec uhradí pojistné na zdravotní pojištění za dobu poskytnutého pracovního volna, byl-li jeho vyměřovací základ za daný kalendářní měsíc, v němž bylo pracovní volno poskytnuto, u zaměstnavatele nižší než minimální vyměřovací základ. O poskytnutí tohoto volna rozhoduje rektor, kvestor, děkan nebo ředitel vysokoškolského ústavu.

## **Článek 5**

### **Mzdy**

1. Zaměstnancům za vykonanou práci náleží mzda ve výši a za podmínek stanovených vnitřním mzdovým předpisem.
2. Mzda zaměstnance nesmí být nižší než minimální mzda (§ 111 ZP) a v souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce nesmí být nižší než minimální úroveň zaručené mzdy (§ 112 ZP). Pro tyto účely se použije minimální mzda a minimální úroveň zaručené mzdy měsíční.
3. Termín výplaty mezd stanoví vnitřní norma. Mimořádné zálohy na výplatu mzdy se povolují jen ve zcela ojedinělých případech, zejména v případě mimořádné tíživé finanční situace, kterou si zaměstnanec nepřivodil vlastním zaviněním. Výplata zálohy za výplatu mzdy se vyplácí jen do výše skutečně odpracovaných hodin v daném měsíci, a ne častěji než jedenkrát za čtvrtletí u jednoho zaměstnance.
4. Zaměstnavatel bude dbát na to, aby reálná mzda zaměstnanců neklesala. Navýšení tarifní složky mzdy bude řešeno v průběhu účinnosti této KS podle možností zaměstnavatele.
5. Zaměstnavatel uplatňuje mzdový systém, umožňující individuální nárůst mezd zaměstnanců na základě jejich výkonnosti, znalostí a kontrolovatelných výsledků a výstupů v nepedagogické, pedagogické, odborné, vědecké a umělecké práci.



6. Při životních jubileích zaměstnavatel podle platných předpisů poskytuje odměny zaměstnancům zaměstnaným u zaměstnavatele na stanovenou týdenní pracovní dobu:
- při dovršení 50 let věku (v závislosti na délce pracovního poměru k ZČU):
    - 10 000,- Kč (od 1 do 10 let),
    - 15 000,- Kč (nad 10 let),
  - při skončení pracovního poměru v souvislosti s odchodem do starobního/plného invalidního důchodu (v závislosti na délce pracovního poměru k ZČU):
    - min. 10 000,- Kč (od 1 do 10 let),
    - min. 20 000,- Kč (nad 10 let)

Zaměstnancům zaměstnaným u zaměstnavatele, u nichž byla sjednána kratší pracovní doba, poskytuje zaměstnavatel odměnu v poměrné výši, a to podle výše pracovního úvazku v měsíci, ve kterém nastala skutečnost zakládající právo na poskytnutí odměny. Podle předchozí věty se postupuje rovněž tehdy, má-li zaměstnanec více pracovních poměrů u ZČU a součet jeho úvazků je nižší než 1.

V případě, že má zaměstnanec více pracovních poměrů u ZČU a součet jeho úvazků je rovný, resp. vyšší než 1, náleží takovému zaměstnanci odměna ve výši, jako kdyby měl zaměstnanec právě 1 pracovní poměr odpovídající plnému pracovnímu úvazku.

Odměna při skončení pracovního poměru v souvislosti s odchodem do starobního/plného invalidního důchodu nebude poskytnuta, skončí-li zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. g) nebo h) zákoníku práce nebo § 55 zákoníku práce.

7. Zaměstnavatel poskytne na základě písemné žádosti odborové organizace do 30 dnů od skončení kalendářního pololetí výborům odborových organizací písemné informace o počtu zaměstnanců a mzdovém vývoji, zejména o objemu vyplacených prostředků dle jednotlivých zdrojů v členění podle pracovišť.

## **Článek 6**

### **Péče o zaměstnance**

#### **1. Stravování**

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům peněžitý příspěvek na stravování. Zaměstnavatel

- a) umožní stravování zaměstnanců v menze a ve smluvních jídelnách,
- b) poskytne příspěvky na stravování formou nákupu stravenek, stravenkové karty či stravenkového paušálu.

Bližší podmínky zajišťování stravování zaměstnanců stanoví směrnice rektora č. 34R/2018 Stravování zaměstnanců nebo norma ji nahrazující.

#### **2. Pracovně lékařská péče**

Zaměstnavatel uhradí nezbytné vstupní a periodické prohlídky zaměstnanců v souladu se zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, v platném znění a § 103 odst. 1 písm. e) ZP.

#### **3. Sociální fond**

Zaměstnavatel zřizuje sociální fond. Užití sociálního fondu se řídí vnitřní normou. Zaměstnavatel bude průběžně projednávat s odbory případné změny podmínek použití prostředků sociálního fondu. Zaměstnavatel se zavazuje počínaje rokem 2024 každoročně navýšit prostředky sociálního fondu o 0,1 % z ročního objemu nákladů ZČU zúčtovaných na mzdy, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost, a to až do konečné výše 0,8 % uvedených nákladů.

4. Příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření a penzijní připojištění  
Zaměstnavatel se zavazuje, že v průběhu roku 2023 zavede příslušná technická opatření a začne zaměstnancům poskytovat příspěvek na doplňkové penzijní spoření nebo penzijní připojištění. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, který u zaměstnavatele pracuje nepřetržitě v pracovním poměru alespoň jeden rok, jeho průměrná týdenní pracovní doba činí alespoň  $\frac{3}{4}$  stanovené týdenní pracovní doby a má sjednáno doplňkové penzijní spoření nebo penzijní připojištění, měsíční příspěvek ve výši nejméně 500,- Kč. Příspěvek zaměstnavatel poskytne pouze zaměstnanci, jehož vlastní vklad (příspěvek účastníka) na doplňkové penzijní spoření/penzijní připojištění činí alespoň 300,- Kč měsíčně a který o tento příspěvek zaměstnavatele písemně požádá. Výši vkladu prokazuje zaměstnanec čestným prohlášením (do 31. 1.) a výpisem z účtu penzijního spoření/připojištění za příslušný kalendářní rok (ihned po jeho obdržení). Neoprávněně vyplacené příspěvky zaměstnavatele je zaměstnanec povinen bez zbytečného odkladu vrátit. Přesné podmínky výplaty, vč. výše příspěvku budou stanoveny vnitřní normou zaměstnavatele.
5. Rekreace  
Zaměstnavatel v rámci volných kapacit umožní zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům (děti, manžel, manželka, druh, družka) za úplaty s 10% slevou sportovní, rekreační a rehabilitační vyžití ve Školícím a ubytovacím zařízení Nečtiny.
6. Bytová problematika  
Příslušný servisní útvar ZČU vede seznam žadatelů pro přidělení služebních bytů. Volné byty jsou přidělovány rovným, resp. nediskriminačním, způsobem. Bližší podmínky přidělování služebních bytů stanoví vnitřní norma.
7. Sportovní činnost  
Zaměstnavatel nabídne dle možností a zájmu zaměstnanců rekreační tělovýchovnou a rehabilitační činnost pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky ve svých zařízeních, zejména v tělocvičnách a posilovnách celkem v počtu 12 hodin týdně  
Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům dle svých možností sportovní potřeby dle ceníku půjčovného a služeb.
8. Vzdělávání a rekvalifikace  
Zaměstnavatel umožní zaměstnancům prohlubovat kvalifikaci k výkonu sjednané práce účastí na školeních a kursech. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na těchto kursech, přičemž tato účast se považuje za výkon práce. Prohlubováním kvalifikace se rozumí také její doplňování, udržování a obnovování. Zvyšování kvalifikace a nároky zaměstnanců při zvyšování kvalifikace se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce (§ 231 a násl. zákoníku práce). Účast na jiných kursech a školeních, které nelze považovat za prohlubování či zvyšování kvalifikace, je v zájmu zaměstnance a zaměstnavatel umožní zaměstnanci účast na těchto školeních a kursech poskytnutím dovolené nebo pracovního volna, nebrání-li mu v tomto postupu provozní či jiné důležité důvody.  
Zaměstnavatel zorganizuje dle možností a zájmu z řad zaměstnanců kurzy dle nabídky v rámci celoživotního vzdělávání. Zaměstnavatel bude aktivně podporovat rozšiřování jazykových znalostí zaměstnanců, nebrání-li to mu provozní či jiné důležité důvody na straně zaměstnavatele.
9. Opatření ke zkvalitňování péče o vybrané skupiny zaměstnanců  
Zaměstnavatel umožní:
  - a) těhotným zaměstnankyním, zaměstnancům pečujícím o dítě (děti) mladší než 15 let nebo o osobu vyžadující mimořádnou péči dle § 241 odst. 2 ZP na jejich žádost zkrácení pracovní doby nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní

důvody. Podle možností pracoviště může zaměstnavatel rovněž poskytnout jeden den pracovního volna bez náhrady mzdy v kalendářním měsíci po schválení vedoucím pracoviště. Tato výhoda není podmíněna vyčerpáním dovolené. Doklad o poskytnutí pracovního volna musí být doručen Odboru lidských zdrojů před jeho čerpáním,

- b) zaměstnancům, kterým zaměstnavatel umožnil konat práci ve zkráceném úvazku dle předchozího bodu tohoto ustanovení, na základě písemné žádosti zaměstnance zaměstnavatel pracovní úvazek navýší dle volby zaměstnance až na původní pracovní úvazek (tj. pracovní úvazek ve výši, než došlo k jeho zkrácení dle předchozího bodu tohoto ustanovení), nebrání-li tomu závažné provozní či jiné důležité důvody na straně zaměstnavatele.

#### 10. Ostatní benefity

O dalších zaměstnaneckých výhodách či možnosti zvýhodněného čerpání služeb či nákupu zboží u externích poskytovatelů bude zaměstnavatel zaměstnance informovat prostřednictvím intranetu ZČU.

### Článek 7

#### Bezpečnost práce a ochrana zdraví zaměstnanců

1. Péče o bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci (dále jen „BOZP“) a stálé zlepšování pracovního prostředí je základní povinností zaměstnavatele a řídí se zejména zákoníkem práce.
2. Zaměstnavatel zajistí zejména:
  - a) zařazení pracovníků na práci (funkci) a pracoviště se zřetelem na jejich zdravotní stav a schopnosti,
  - b) prověřování úplnosti a platnosti provozní dokumentace, úplnosti školení BOZP a ověřování kvalifikace pro zajišťování BOZP,
  - c) bezplatné poskytování osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP) podle směrnice č. 23R/2011 a kontrolu a aktualizaci seznamu OOPP, uvedeného v příloze této směrnice,
  - d) kontrolu plnění rozhodnutí o závazných pokynech oprávněných orgánů ve věcech BOZP a ochrany životního prostředí,
3. Odborová organizace může provést kontrolu BOZP dle ust. § 322 ZP, zápis z kontroly bude předán zaměstnavateli.

### Článek 8

#### Závěrečná ustanovení

1. Smluvní strany berou na vědomí, že plné znění vnitřních předpisů a norem ZČU, vč. předpisů mzdových, je zveřejněno na www stránkách ZČU (na adrese: <http://legislativa.zcu.cz>) s možností přístupu pro všechny uživatele počítačové sítě ZČU.
2. Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou a je platná a účinná ode dne jejího podpisu všemi smluvními stranami.
3. O změně či doplnění KS bude jednáno na návrh kterékoliv smluvní strany, zejména při změně právních předpisů, které se dotýkají závazků obsažených v této KS, a to v rozsahu, jakým budou příslušné závazky dotčeny.

4. Tato KS byla vyhotovena v šesti originálech, přičemž každá smluvní strana obdrží po jednom výtisku.

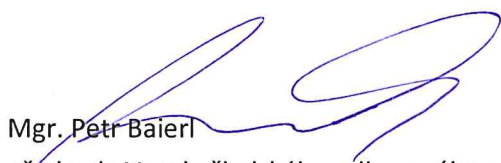
V Plzni dne 19-10-2022



Doc. Dr. RNDr. Miroslav Holeček  
Rektor ZČU



JUDr. Oto Kunz, CSc.  
Předseda odborové organizace Cesta práva



Mgr. Petr Baierl  
předseda Vysokoškolského odborového svazu  
základní odborová organizace 2300  
Západočeská universita v Plzni



Ing. Michal Švamberg  
předseda Odborové organizace pracovníků  
v ICT



JUDr. Daniel Telecký, Ph.D.  
předseda odborové organizace Přívětivá škola



PhDr. Tomáš Jakeš, Ph.D.  
předseda Odborů pedagogických  
pracovníků