

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi

Západočeskou univerzitou v Plzni

zastoupenou

rektorem doc. Dr. RNDr. Miroslavem Holečkem
dále jen „zaměstnavatel“

a

Základní odborovou organizací Západočeské univerzity v Plzni
Vysokoškolského odborového svazu

zastoupenou

RNDr. Petrem DOLANSKÝM

a

Odborovou organizací Přívětivá škola
zastoupenou

JUDr. Danielem Teleckým, Ph.D.

a

Odborovou organizací Cesta práva na Fakultě právnické ZČU
zastoupenou

JUDr. Oto Kunzem, CSc.

a

Odborová organizace pracovníků v ICT
zastoupenou

Ing. Michalem Švambergem

dále jen „odborová organizace“ nebo „odbory“

na základě

ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce v platném znění
a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání v platném znění

Článek 1 Obecná ustanovení

1. Kolektivní smlouva (dále jen KS) vychází z platných předpisů, úmluv a doporučení Mezinárodní organizace práce a Generální dohody a je svým obsahem závazná pro všechny smluvní strany.
2. KS je základem a východiskem při hledání společné cesty v úsilí o dobré jméno Západočeské univerzity v Plzni (dále jen ZČU) při respektování vzájemné úcty a dobrých mravů.
3. KS upravuje individuální a kolektivní vztahy, přednostně v oblasti pracovněprávní (pracovní, mzdové a sociální podmínky, bezpečnost a hygiena práce), s cílem vytvořit a udržovat vzájemně uspokojivé vztahy mezi zaměstnavatelem a odbory, které u zaměstnavatele působí a v rozsahu daném právními předpisy zastupují všechny zaměstnance zaměstnavatele.
4. Nároky, sociální výhody a mzdové podmínky sjednané v této KS nad rámec zákonných ustanovení jsou závazné pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance.
5. Smluvní strany touto KS deklarují společnou vůli udržet sociální smír.
6. Rektor může pověřit plněním určených povinností, vyplývajících z KS, své podřízené pracovníky. Tuto skutečnost oznámí písemně odborům, nejpozději ke dni pověření.
7. Zaměstnavatel seznámí zaměstnance s KS nejpozději do 15 dnů od jejího podpisu. Při nástupu nového zaměstnance ho jeho přímý nadřízený seznámí s obsahem KS.
8. Pracovněprávní stížnosti a spory zaměstnanců budou řešeny v rámci zaměstnavatele takto:
 - a) na úrovni oddělení a kateder řeší stížnost zástupce střediska a vedoucí příslušného pracoviště. Nedojde-li k dohodě, bude stížnost postoupena do pěti pracovních dnů k projednání postupem dle odst. b),
 - b) na úrovni fakult, ústavů, jiných pracovišť a účelových zařízení řeší stížnost komise jmenovaná výbory odborových organizací a vedoucí pracovník součásti ZČU; nedojde-li do 5 pracovních dnů k dohodě, bude stížnost postoupena k řešení na úrovni zaměstnavatele a koordinační komise odborů. Ti jsou povinni se k stížnosti vyjádřit do patnácti dnů a v této lhůtě informovat zaměstnance,
 - c) na úrovni zaměstnavatele jmenují členy komise rektor a předsedové výborů odborových organizací. Nedojde-li k vyřízení stížnosti nebo k vyřízení sporu do patnácti pracovních dnů ode dne postoupení, sdělí stěžovateli předseda komise důvody a poučí ho o možnosti vymáhat nároky u jiných institucí.
9. 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. Nebude-li smírčím orgánem spor vyřešen do 15 pracovních dnů, může být předložen k řešení prostřednictvím zprostředkovatele nebo rozhodce.
10. Tato KS platí pro všechny zaměstnance zaměstnavatele. Ustanovení jiných uzavřených smluv mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, které jsou pro zaměstnance příznivější než ustanovení KS, nebudou považovány za rozporné.

Článek 2 Práva a povinnosti smluvních stran

1. Smluvní strany nebudou omezovat a diskriminovat zaměstnance 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. 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. Právo na spolurozhodování
Spolurozhodováním se rozumí takový vztah mezi odbory nebo odborovou organizací a zaměstnavatelem, kdy k provedení úkonu či k přijetí jiného opatření zaměstnavatele se vyžaduje předchozí písemný souhlas odborů nebo odborové organizace, který se vyžaduje zejména v těchto případech:
 - a) při určování výše poplatků za využití výukových a sportovních zařízení pro zaměstnance, jejich rodinné příslušníky a důchodce – bývalé zaměstnance,
 - b) při vydání pracovního řádu a jeho změnách,
 - c) při vydání vnitřního mzdového předpisu a jeho změnách,
 - d) při výpovědi nebo okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jde-li o člena výboru odborové organizace podle § 61 odst. 2) zákoníku práce.
3. Právo na projednání
Projednáním se rozumí buď písemné požádání o projednání určité otázky a vyčkání stanoviska odborů (do patnácti pracovních dnů), nebo účelové setkání zástupců smluvních stran, při němž se jejich stanoviska zaznamenají prokazatelným způsobem. Odbory a jimi pověřené osoby mají právo, aby s nimi zaměstnavatel před svým konečným rozhodnutím projednal zejména:
 - a) přijímání opatření zaměstnavatele směřující k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace zaměstnanců,
 - b) systém hodnocení zaměstnanců,
 - c) výjimečné převedení zaměstnance na jinou práci podle § 41 zákoníku práce, pokud celková doba převedení přesáhla 22 pracovních dnů v kalendářním roce a pokud zaměstnanec s převedením nesouhlasí,
 - d) výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru daná zaměstnavatelem,
 - e) výši náhrady škody a způsob její úhrady přesahující 1000,-Kč, požadované na zaměstnanci,
 - f) celkový rozsah přesčasové práce.
4. Právo na informace
Informováním se rozumí zejména písemné předání nezbytných podkladů výborům odborových organizací nebo účast pověřeného zástupce zaměstnavatele na zasedání výboru odborové organizace. Zaměstnavatel zve zástupce odborů na porady, vyžadující obsahem jednání přítomnost zástupce odborů. Odbory mají právo na to, aby jim zaměstnavatel písemně poskytoval informace o vývoji mezd, průměrné mzdě a jednotlivých složkách mzdy, systému hodnocení a odměňování zaměstnanců, systému školení a vzdělávání zaměstnanců a dalších opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců.
5. Právo kontroly
Právo kontroly znamená, že zaměstnavatel poskytne odborovým organizacím všechny nezbytné podklady pro výkon kontroly v rozsahu stanoveném zákoníkem práce a umožní vstup jejich zástupcům do všech prostor, u kterých je to z hlediska práva kontroly odborů

nutné. Zástupci odborů pověřeni kontrolou se při vstupu na pracoviště prokáží jeho vedoucímu příslušným pověřením, podepsaným předsedou výboru odborové organizace. Závěry plynoucí z kontrol projedná zaměstnavatel neprodleně s výbory odborových organizací. Odbory mají právo kontroly zejména v oblasti dodržování pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z KS, v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a mohou podávat návrhy na zlepšování pracovního prostředí.

6. Zaměstnavatel se zavazuje:
 - a) uznávat odbory jako představitele všech zaměstnanců ZČU,
 - b) umožnit při nástupu nových zaměstnanců jejich seznámení s informacemi o činnosti odborových organizací,
 - c) uvolňovat funkcionáře odborů v případech, kdy tím nebude narušen chod pracoviště, poskytovat jim pracovní volno pro odborovou činnost a za účelem účasti na odborovém školení a vzdělávání bez újmy na mzdě,
 - d) uhradit náklady spojené s kolektivním vyjednáváním,
 - e) uhradit náklady na odpovídající místnost (Kollárova 19) a potřebné vybavení (kopírka, skartovačka) pro nezbytnou činnost odborů,
 - f) zabezpečit provádění pravidelné schválené měsíční srážky odborového příspěvku odborově organizovaných zaměstnanců a zaslání sražené částky na účet odborů u příslušného peněžního ústavu, v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů,
 - g) umožnit umístění vývěsních skříněk odborů a umístění odborových materiálů na jednotlivých pracovištích, umožnit odborům používání webových stránek sítě univerzity,
 - h) zajistit zveřejnění této KS na webových stránkách ZČU (v sekci „Významné dokumenty“).
7. 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 řádné dodržování všeobecně závazných právních předpisů a vnitřních předpisů a norem ZČU,
 - e) 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,
 - f) v lednu běžného roku na žádost zaměstnance vystavit potvrzení o zaplacených členských příspěvcích, a to pro uplatnění odpočtu ze základu daně.

Článek 3

Sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou

1. Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatel může z důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce a provozních důvodů na vysoké škole u okruhu zaměstnanců uvedených v odstavci 3 tohoto článku nepostupovat při sjednávání a prodlužování pracovního poměru na dobu určitou podle § 39 odst. 2 zákoníku práce.
2. Důvody ve smyslu odstavce 1 se rozumí:
 - a) pedagogická, vědecká, výzkumná, vývojová a inovační, umělecká nebo další tvůrčí činnost je z převážné části financována z veřejných prostředků České republiky, územního samosprávného celku, Evropské unie nebo cizího státu, anebo ze soukromých prostředků,

- kteře jsou poskytovány bez nároku a vždy na časově omezenou dobu k zajištění vymezených činností,
- b) zajištění provozu ZČU 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:
- zaměstnanci, kteří pracují na pozicích akademických, vědeckých, pedagogických, technických, administrativních nebo obslužných pracovníků v rámci určitého vědeckého, výzkumného, vývojového, inovačního nebo tvůrčího úkolu (tzn. grantu, projektu, zakázky) v rozsahu pracovního úvazku (části pracovního úvazku) dohodnutém v pracovní smlouvě; kdy úkol má stanovenou (omezenou) délku trvání a jeho průběžné financování je závislé na pravidelném hodnocení výsledků řešení nebo finančních možnostech poskytovatele finančních prostředků,
 - zaměstnanci, kteří konají převážně práce v sezónně provozovaných ubytovacích a stravovacích zařízeních,
 - zaměstnanci zastupující jiné zaměstnance v dlouhodobé pracovní neschopnosti anebo na mateřské a rodičovské dovolené či ve výkonu veřejné funkce (§ 201 zákoníku práce); podmínkou je písemně sjednaný zástup v pracovní smlouvě.
4. Zaměstnavatel bude při uzavírání a prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou se zaměstnanci uvedenými v odst. 3 písm. a), postupovat takto:
- zaměstnavatel bude uzavírat pracovní poměry 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,
 - zaměstnavatel bude uzavírat pracovní poměry se zaměstnanci uvedenými v odst. 3 písm. a) zpravidla na dobu minimálně jednoho roku, výjimečně lze uzavřít pracovní poměr i na dobu kratší,
 - zaměstnavatel bude zaměstnance před uplynutím doby, na kterou byl sjednán pracovní poměr, informovat o tom, zda mu nabídne další prodloužení pracovního poměru,
 - u zaměstnanců, kteří před zahájením práce dle odst. 3 písm. a) vykonávali pedagogickou, vědeckou, výzkumnou nebo jinou činnost, financovanou z jiných než projektových zdrojů, budou po ukončení práce dle odst. 3 písm. a) 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) měli uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, bude po skončení práce dle odst. 3 písm. a) 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).
5. Se zaměstnanci, kteří vykonávají sezónní práce ve smyslu odst. 2 písm. b) 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.

Článek 4 Pracovněprávní vztahy

1. Pracovní smlouva a každá její změna se zásadně uzavírá písemnou formou.
2. Pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jejího trvání. V nově uzavírané pracovní smlouvě může být sjednána zkušební doba kratší tří měsíců.
3. Vedoucí zaměstnanec je povinen písemně stanovit podřízeným zaměstnancům při nástupu do práce nebo při změně pracovního zařazení rozsah jejich pracovních povinností (pracovní náplň).
4. Každý zaměstnanec má právo ucházet se o volné pracovní místo u zaměstnavatele v předstihu, než bude nabídnuto jiným zájemcům vně univerzity, mimo výběrových a konkursních řízení.
5. Zaměstnavatel je povinen předkládat výborům odborových organizací čtvrtletně zprávy o sjednaných nových i skončených pracovních poměrech.
6. Zaměstnavatel při snižování počtu zaměstnanců v případě organizačních změn předkládá a projednává s výbory odborových organizací seznamy dotčených zaměstnanců a pracovních míst s návrhem řešení na další pracovní uplatnění zaměstnanců, a to nejméně však s jednoměsíčním předstihem před uplatněním organizační změny, včetně případných ukončení pracovních poměrů z důvodů organizačních změn.
7. Při skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele (§ 52 zákoníku práce) poskytne zaměstnavatel zaměstnanci základní informace o jeho právech. V průběhu výpovědní lhůty 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.
8. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši:
 - jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
 - dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
 - trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky a méně než 5 let,
 - čtyřnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 5 let.
9. 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 třisměnném a nepřetržitém pracovním provozu činí délka stanovené týdenní pracovní doby 37,5 hodiny týdně.
10. Vyrovnávací období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, se stanovuje na 52 týdnů po sobě jdoucích.

11. 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 univerzity stanoví příslušný vedoucí zaměstnanec, a to s přihlédnutím k charakteru zaměstnancem vykonávané činnosti. Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.
12. Dovolena na zotavenou (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 plánu dovolených stanoveného s předchozím souhlasem odborových organizací. Zaměstnanec může nastoupit dovolenou jen s předchozím písemným souhlasem nadřízeného.
13. Zaměstnavatel může v dohodě s příslušným odborovým orgánem určit hromadné čerpání dovolené na zotavenou, jestliže je to nutné z provozních důvodů.
14. Výměra dovolené činí u
 - neakademických zaměstnanců šest týdnů v kalendářním roce,
 - akademických pracovníků osm týdnů v kalendářním roce.
15. Na základě písemné žádosti může zaměstnavatel výjimečně poskytnout zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy v nezbytně nutném rozsahu, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, a to za předpokladu, že zaměstnanec již vyčerpal dovolenou. O poskytnutí tohoto volna rozhoduje rektor, kvestor, děkan nebo ředitel vysokoškolského ústavu. Před poskytnutím tohoto volna je zaměstnanec povinen písemně se zavázat k plné úhradě částky odpovídající zdravotnímu pojistnému, které za zaměstnance má zaměstnavatel povinnost hradit v době, kdy zaměstnanci poskytl pracovní volno bez náhrady mzdy (§ 9 zákona č.48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů) a způsobu úhrady této částky. Příslušné tiskopisy jsou ke stažení na internetových stránkách: <https://www.tiskopisy.zcu.cz>.

Článek 5

Mzdy

1. Odměňování zaměstnanců se řídí vnitřním mzdovým předpisem, který je registrován MŠMT ČR.
2. Mimořádné zálohy na výplatu mzdy se povolují jen ve zcela ojedinělých případech, ne častěji než jedenkrát za čtvrtletí u jednoho zaměstnance.
3. Zaměstnavatel a odbory jednájí o mzdách podle potřeb, minimálně však jednou ročně.
4. Zaměstnavatel bude dbát na to, aby reálná mzda zaměstnanců neklesala. Navýšení tarifní složky mzdy bude řešeno v průběhu účinnosti této Kolektivní smlouvy podle možností zaměstnavatele.
5. Zaměstnavatel uplatňuje takový 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 zaměstnaných u zaměstnavatele na stanovenou týdenní pracovní dobu:
- při dovršení 50 let věku (v závislosti na délce pracovního poměru k ZČU):
5 000,- Kč (od 1 do 10 let)
10 000,- 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. 6 000,- Kč (od 1 do 10 let)
min. 10 000,- Kč (nad 10 let).
- Zaměstnancům zaměstnaným u zaměstnavatele na nižší než stanovenou týdenní pracovní dobu poskytuje zaměstnavatel odměnu v poměrné výši, a to podle výše pracovního úvazku v měsíci, ve kterém nastala skutečnost zakládající právo na poskytnutí odměny. Odměnu lze poskytnout u více pracovních poměrů na ZČU, vždy jen do součtu pracovních úvazků 1.
7. Zaměstnavatel poskytne 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 podle příslušné vnitřní normy:

- a) umožní stravování zaměstnanců v menze a ve smluvních jídelnách,
- b) zachová prodej stravenek a umožní jejich nákup zaměstnancům,
- c) poskytne příspěvky na stravování dle platných předpisů.

2. Pracovnělékařská péče

Zaměstnavatel zajistí zaměstnancům pracovnělékařskou péči v souladu s příslušnými zákonnými normami. Smluvní lékař pro ZČU v Plzni je MUDr. Rudolf Červený, nám. Republiky 27, Plzeň.

3. Sociální fond

Zaměstnavatel bude průběžně projednávat s odbory případné změny podmínek použití prostředků sociálního fondu.

4. Rekreace

Za účelem rekreace zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků (děti, manžel, manželka, druh, družka) zaměstnavatel přednostně vyčlení výukové středisko v Nečtiněch v období Vánoc, jarních prázdnin, pro víkendové pobyty v zimním období (prosinec – duben) a v době nařízené dovolené, a to ve všech případech na základě uplatněných požadavků. Zaměstnavatel umožní důchodcům – svým bývalým zaměstnancům ubytování ve výukovém středisku za podmínek jako v případě zaměstnanců.

5. Bytová problematika

Personální odbor vede seznam žadatelů pro přidělení služebních bytů a ubytoven.

6. Sportovní činnost

Zaměstnavatel nabídne dle možností a zájmu zaměstnanců rekreační tělovýchovnou a rehabilitační činnost pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky, případně i pro bývalé

zaměstnance (důchodce) ve svých zařízeních, zejména v tělocvičnách a posilovnách celkem v počtu 12 hodin týdně.

7. Vzdělávání a rekvalifikace

Zaměstnavatel zorganizuje dle možností a zájmu z řad zaměstnanců kurzy angličtiny a němčiny pro skupiny do 30 účastníků. V případě potřeby budou organizovány další akce profesního vzdělávání.

8. Opatření ke zkvalitňování péče o vybrané skupiny zaměstnanců a důchodce

a) Zaměstnavatel umožní:

- zaměstnancům pečujícím samostatně o dítě (děti) do 10 let věku nebo osobu vyžadující mimořádnou péči úpravu pracovní doby a podle možnosti pracoviště poskytne jeden den pracovního volna bez náhrady mzdy v kalendářním měsíci po schválení vedoucím pracoviště. Tato výhoda není podmíněna vyčerpáním dovolené na zotavenou. Doklad o poskytnutí pracovního volna musí být doručen Personálnímu odboru před jeho čerpáním,
- v případě zájmu, uspořádání přednášek a besed pro důchodce – bývalé zaměstnance,
- 1x do roka podle možností jednotlivých fakult a odborů uspořádat setkání s důchodci – bývalými zaměstnanci,

b) zaměstnavatel a výbory odborových organizací společně organizují setkání s jubilanty (pololetně).

9. Ostatní sociální služby

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům dle svých možností:

- a) nákladní nebo osobní dopravu (za cenu PHM a mzdy řidiče),
- b) sportovní potřeby dle ceníku půjčovného a služeb,
- c) práce v dílnách za ceny obvyklé,
- d) přednostní prodej vyřazeného nevyužitého materiálu, výrobků.

Článek 7

Bezpečnost práce a ochrana zdraví zaměstnanců

Péče o bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci a stálé zlepšování pracovního prostředí je základní povinností zaměstnavatele a řídí se zejména zákoníkem práce.

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 a ověřování kvalifikace o bezpečnosti práce,
- 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 nad bezpečností práce a ochranou životního prostředí.

Článek 8

Závěrečná ustanovení

1. Stížnosti zaměstnanců na porušení dohodnutých závazků zakotvených v KS řeší příjemce stížností podle článku 1, bod 9 KS.
2. 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.
3. Kolektivní smlouva je platná a účinná ode dne jejího podpisu všemi smluvními stranami do uzavření nové KS.
4. 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.
5. Tato KS o 11 stranách byla vyhotovena v pěti originálech, přičemž každá smluvní strana obdrží po jednom výtisku.

V Plzni dne 22.6. 2015

doc. RNDr. Dr. Miroslav Holeček
rektor ZČU

RNDr. Petr Dolanský
předseda Základní odborové organizace VOS

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



JUDr. Oto Kunz, CSc.
předseda Odborové organizace Cesta práva
na Fakultě právnické ZČU



Odborová organizace pracovníků v ICT
zastoupenou
Ing. Michalem Švambergem