



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA ve znění Dodatku č. 1 z 1. 10. 2009

Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem jako zaměstnavatel
(dále jen „zaměstnavatel“)

a

základní organizace VOS na UJEP v Ústí nad Labem jako zástupce zaměstnanců
(dále jen „ZO VOS“)

uzavírají tuto kolektivní smlouvu.

I. ČÁST OBECNÁ USTANOVENÍ

Článek 1 - Právní souvislosti

1. Kolektivní smlouva vychází z platných právních předpisů České republiky a z úmluv a doporučení Mezinárodní organizace práce. Jedná se zejména o:
 - a) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění,
 - b) Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách) v platném znění,
 - c) Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání v platném znění,
 - d) Zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli v platném znění,
 - e) Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění,
2. Kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, které se týkají pracovněprávních, mzdových a sociálních otázek a které je třeba řešit v zájmu oprávněných práv, potřeb a sociálních jistot všech zaměstnanců, tj. i těch, kteří nejsou členy odborové organizace.

Článek 2 – Působnost kolektivní smlouvy

1. Tato kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance zaměstnavatele a na případné právní nástupce. Jménem ZO VOS jedná výbor. Členové výboru požívají zvýšené ochrany ve smyslu zákoníku práce.
2. Pro účely této kolektivní smlouvy zastupuje zaměstnavatele rektorka UJEP a příslušný vedoucí zaměstnanec podle článku 8 Organizačního řádu UJEP.

Článek 3 – Postavení a spolupráce smluvních stran

1. Obě smluvní strany se zavazují, že v zájmu upevnování pozitivního vztahu zaměstnanců k univerzitě a v zájmu seriózního partnerského vztahu mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací budou vzniklé problémy řešit jednáním s cílem dohody.
2. Obě strany se budou navzájem informovat o otázkách pracovněprávních, mzdových a sociálních. Návrhy organizačních norem, týkající se uvedených otázek, budou projednány s odbory. V průběhu platnosti kolektivní smlouvy je možné provést doplňky a změny kolektivní smlouvy formou smluvních dodatků na základě návrhu kterékoliv smluvní strany. O návrhu je druhá smluvní strana povinna jednat do jednoho měsíce od jeho doručení.

Článek 4 - Podmínky pro činnost odborové organizace

1. Pro zasedání odborového parlamentu a výboru ZO VOS budou bezplatně poskytovány schůzovní místnosti v budovách UJEP.
2. Zaměstnavatel umožní účast funkcionářů ZO VOS na aktivitách Vysokoškolského odborového svazu (aktivity, sjezdy apod.).

Článek 5 - Vzájemná komunikace smluvních stran

1. Vzájemná komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci v pracovněprávních, mzdových a sociálních otázkách bude probíhat mezi organizačními součástmi UJEP a mezi odborovým parlamentem, respektive výborem ZO VOS.
2. V otázkách týkajících se UJEP jako celku budou vzájemná jednání probíhat mezi vedením UJEP a odborovými orgány jmenovanými v odst. 1.
3. Projednáním mezi smluvními stranami se podle této kolektivní smlouvy rozumí písemný podnět jedné smluvní strany, písemné stanovisko protistrany nejpozději do 30 dnů a následující společné jednání se závěry.
4. Obě smluvní strany se dále dohodly na vzájemné komunikaci zejména v těchto případech:
 - a) všechna opatření, která mohou mít vliv na zaměstnanost, kvalifikační požadavky a úroveň mezd zaměstnanců, bude zaměstnavatel projednávat se ZO VOS a při rozhodování zvaží její připomínky,
 - b) zaměstnavatel na požádání umožní účast zástupce VOS na jednáních kolegia (eventuálně rozšířeného kolegia) rektorky UJEP, na němž budou projednávány záležitosti týkající se všech, nebo většiny zaměstnanců UJEP, nebo jejich součástí,
 - c) všechny organizační změny, které by mohly mít vliv na snížení počtu pracovních míst na UJEP a jejich součástech, projedná zaměstnavatel v souladu se zákoníkem práce, zpravidla ve lhůtě 3 měsíce, minimálně však 1 měsíc před datem jejich realizace,
 - d) zaměstnancům, s nimiž je rozvazován pracovní poměr z důvodu organizační změny (§ 52 písm. a) až c) zákoníku práce), budou nabízena především volná pracovní místa na UJEP, která odpovídají jejich kvalifikaci; při souhlasu zaměstnance mohou být nabídnuta i místa s nižší kvalifikací,
 - e) zaměstnavatel umožní ZO VOS průběžně získávat informace o výsledcích hospodaření UJEP včetně nákladů na mzdy a ostatních nákladů v rozsahu informací pro akademický senát UJEP,
 - f) zaměstnavatel bude ZO VOS čtvrtletně předávat výkaz P1b-04,
 - g) vedení UJEP bude projednávat návrhy ZO VOS na změny vnitřních předpisů a na základě výsledků jednání je předkládat Akademickému senátu UJEP.

Článek 6 - Vznik a skončení pracovního poměru

1. Zaměstnanecký odbor UJEP bude souběžně se zveřejněním informace v denním tisku informovat zaměstnance o všech vypsáních výběrových řízeních a o všech volných pracovních místech na úřední desce rektorátu UJEP a na úředních deskách děkanátů fakult a FVTM.
2. V případě, kdy je přijímán na UJEP zaměstnanec na plnění konkrétní zakázky realizované v rámci projektu financovaného nebo spolufinancovaného ze strukturálního fondu Evropské unie, může být se zaměstnancem uzavřena pracovní smlouva na dobu určitou až na dobu tří let.
3. K projednání snížení stavu zaměstnanců z důvodu organizačních změn zaměstnavatel odborové organizaci písemně předloží:
 - a) důvod organizační změny,
 - b) důvod, který vede k rozhodnutím o konkrétním zaměstnanci,
 - c) seznam náhradních míst, která budou uvolňovanému zaměstnanci nabídnuta, event. důvody, proč nebude náhradní místo nabídnuto.

II. ČÁST MZDY A ODMĚNY

Článek 7 - Mzdové předpisy

1. Mzdová politika na UJEP se řídí zákoníkem práce. Podle ust. § 17 zák. č. 111/1998 Sb. se dále řídí vnitřním mzdovým předpisem UJEP, registrovaným MŠMT ČR dne 8.3.2007 pod č.j.:7 705/2007-30 a jeho změnami registrovanými MŠMT.
2. Zaměstnavatel je povinen seznamovat zaměstnance předem se změnami způsobu odměňování, výše mzdy a podmínek pro její poskytování podle § 113 zákoníku práce a umožnit zaměstnancům nahlížet do mzdových předpisů.

Článek 8 - Pravidla pro přijímání a změny vnitřního mzdového předpisu

1. Zaměstnavatel se zavazuje předkládat všechny návrhy nového vnitřního mzdového předpisu a návrhy změn vnitřního mzdového předpisu k projednání před jejich schvalováním v Akademickém senátu UJEP, a to zpravidla jeden měsíc před jejich navrhovanou účinností.
2. Pokud dojde k celostátní úpravě platových tarifů pro rozpočtové a příspěvkové organizace, zahájí smluvní strany vyjednávání o úpravě vnitřního mzdového předpisu.
3. Pokud dojde v době platnosti této kolektivní smlouvy ze strany státu k navýšení neinvestičních prostředků pro UJEP resp. pro vysoké školy, budou zástupci VOS UJEP přizváni k projednávání tohoto navýšení na kolegiu rektorky.
4. Námitky proti mzdovému zařazení zaměstnance může zaměstnanec podat písemně nadřízenému vedoucího útvaru, který zařazení navrhl. O námitce rozhodne vedoucí pracovník, který podle Organizačního řádu podepisuje pracovní smlouvu, po projednání s odborovými orgány nejpozději do 30 dnů po podání.
5. Obě smluvní strany se dohodly na zahájení jednání o úrovni mezd v případě, že míra inflace (r/r průměr) překročí 5 %.

Článek 9 - Rozpis neinvestičních prostředků

1. Prostředky na mzdy a odměny jsou součástí celkového objemu neinvestičních nákladů. Stanovení výše celkových neinvestičních nákladů na jednotlivé součásti UJEP se řídí vnitřním předpisem UJEP (Pravidla hospodaření UJEP). Návrh konkrétního rozdělení celkových neinvestičních nákladů pro příslušný kalendářní rok bude výsledkem jednání kolegia rektorky za účasti zástupce ZO VOS.

Článek 10 - Průměrný výdělek

1. U zaměstnanců, kteří odcházejí do důchodu a následující den nastupují do pracovního poměru na stejnou pracovní funkci, se průměrný výdělek pro pracovní právní účely stanoví jako pravděpodobný výdělek podle § 355 zákoníku práce stejně jako u zaměstnanců, kteří nastupují opakovaně, ale nenastoupili bezprostředně.
2. Zaměstnavatel se zavazuje při zjišťování průměrného výdělku pro účely stanovení náhrady škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání vycházet z průměrného výdělku zjištěného z rozhodného období předchozího kalendářního roku, bude-li toto rozhodné období pro zaměstnance výhodnější. Průměrný výdělek musí být vyšší než minimální mzda. To platí při používání pravděpodobného výdělku.

Článek 11 - Odborové příspěvky

Zaměstnavatel bude srážet měsíčně ze mzdy každého zaměstnance, který je členem VOS a písemně o srážku požádá, odborové příspěvky tak, jak určí usnesení členské schůze (konference) ZO VOS. Tento postup je nutný z důvodů platnosti zákona č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů v platném znění. Takto sražené příspěvky budou poukazovány na účet ZO VOS č. 882157359/0800 u České spořitelny a. s. v Ústí nad Labem, do deseti dnů po provedení srážky. Ve stejném termínu předá zaměstnavatel pověřenému členu ZO VOS aktualizaci seznamu zaměstnanců, jimž byla srážka provedena.

III. ČÁST BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ

Článek 12 - Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Zaměstnavatel v rozsahu své působnosti zajistí podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci zaměstnanců v souladu s předpisy o bezpečnosti práce, bezpečnosti technických zařízení a ochraně zdraví při práci. Zejména těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu upraví pracovní režim podle vlivu rizikových faktorů na pracovišti na jejich zdravotní stav, případně je, na základě jejich žádosti a vyjádření ošetřujícího lékaře, převede na jinou práci.
2. Zaměstnavatel zajistí vypracování posouzení možných rizik ohrožujících bezpečnost a zdraví zaměstnanců a pracovní prostředí pracoviště. S riziky zaměstnance seznámí a učiní opatření k jejich ochraně.
3. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům bezplatně ochranné pracovní, mycí, čistící a dezinfekční prostředky dle Seznamu specifických pracovních činností a povolání pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků - OOPP, který je nedílnou součástí Směrnice rektora k poskytování osobních ochranných pracovních prostředků. Zaměstnavatel dále zajistí bezplatné čištění a opravy ochranných pracovních oděvů.
4. Zaměstnavatel zajistí pro své zaměstnance závodní preventivní péči. Výběr lékařů závodní preventivní péče a výčet lékařských prohlídek, kterým jsou zaměstnanci povinni se podrobit v souvislosti s výkonem práce, je uveden ve Směrnici rektora č. 2/2003.
5. Vzhledem k tomu, že na UJEP není stanovena komise na posuzování pracovních úrazů, vyřizuje tyto záležitosti technik BOZ, který zašle na vědomí VOS kopii protokolu o úrazu.
6. Prověrky bezpečnosti práce se provádějí na pracovištích podle plánu technika BOZ nejméně 1x za rok za přítomnosti tajemníka příslušné součásti UJEP a zástupce VOS UJEP. Protokol z vykonané prověrky bezpečnosti práce bude neprodleně zaslán zmocněnému zástupci VOS UJEP.

IV. ČÁST PRACOVNÍ A SOCIÁLNÍ PODMÍNKY

Článek 13 - Stravování

1. Organizace umožní svým zaměstnancům stravování, a to pouze 1 hlavní jídlo denně v menzách UJEP, případně v zařízení náhradního závodního stravování dle dostupnosti a za ceny dle kalkulace. Každá součást rozhoduje o stravování samostatně - stravovací poukázky, dodaná hotová jídla, stravování v menzách a ve smluvních jídelnách.
2. Kalkulace ceny jídla, tj. částka, kterou hradí organizace, a cena stravenky, kterou hradí strávník, je samostatnou přílohou této části kolektivní smlouvy a může se měnit po projednání ve VOS v závislosti na změnách hodnoty potravin, resp. osobních a věcných nákladů na stravování. Je uložena u vedoucího ekonomického odboru rektorátu a pověřeného zástupce VOS pro stravování.
3. Stravování zaměstnanců:
 - a) V menzách se mohou stravovat zaměstnanci UJEP za cenu stravenky, která vyplývá z kalkulace nákladů na jedno hlavní jídlo v menzách UJEP po odečtení osobních a věcných nákladů hrazených z rozpočtu příslušné fakulty, ústavu, resp. útvaru, odpracují-li stanovenou pracovní dobu, minimálně však 4 hod/den.
 - b) UJEP může přispívat svým zaměstnancům stravujícím se v zařízeních náhradního stravování na základě uzavřené smlouvy o závodním stravování až do výše 55 % ceny jednoho jídla denně, maximálně však do výše 70 % sazby stravného určeného zvláštním předpisem (sazba pro pracovní cestu v trvání 5 až 12 hod. podle zákoníku práce, odpracují-li stanovenou pracovní dobu, minimálně však 4 hod/den.
 - c) V den pracovní cesty, je-li zaměstnanci poskytnuto stravné a chce-li se přesto stravovat v menze nebo v zařízení náhradního stravování, zaplatí zaměstnanec za stravenku úhrnou, tj. plnou cenu stanovenou kalkulací nákladů na jedno jídlo, resp. mu nepřísluší příspěvek na stravování.
4. V menzách se mohou v rámci využití volné kapacity stravovat na základě uzavřené smlouvy zaměstnanci cizích organizací, resp. i další osoby v rámci UJEP, VOS apod. (např.

zaměstnanci UJEP v době omluvené nepřítomnosti v práci nebo nesplňující podmínku odpracování stanovené pracovní doby min. 4 hod/den, důchodci atd.), a to za smluvní cenu, minimálně však za úhrnnou, tj. plnou cenu stanovenou kalkulací nákladů na jedno jídlo. Obdobně se postupuje v případě náhradního stravování.

Článek 14 – Ubytování zaměstnanců UJEP

Komise pro přidělování služebních bytů UJEP a pro ubytování zaměstnanců UJEP je složena ze zástupců zaměstnavatele a zástupce ZO VOS.

Článek 15 - Rekreace zaměstnanců

Zaměstnavatel umožní rekreaci zaměstnancům UJEP ve výcvikovém a rekreačním středisku Bukovina podle podmínek stanovených v provozním řádu.

Článek 16 - Pracovní doba

1. Pracovní týden pro akademické i neakademické zaměstnance je pětidenní, od pondělí do pátku a činí 40 hodin. Délka pracovní doby zaměstnanců s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem činí nejvýše 37,5 hodiny týdně.
2. U neakademických zaměstnanců umožní vedoucí pracovník podřízeným zaměstnancům napracovat si každý měsíc 8 hodin, nejméně po 30 minutách denně, a to i na pracovištích s pružnou pracovní dobou, a následně během 1 měsíce mu umožní vyčerpat si těchto 8 hodin v jednom dnu formou náhradního volna, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, např. nedostatečné obsazení pracoviště.
3. UJEP v rámci svých možností vyhoví požadavkům o pružnou pracovní dobu podle konkrétních podmínek uvedených v pracovním řádu.
4. Zaměstnavatel vytvoří podmínky pro účelnou úpravu pracovní doby zaměstnanců pečujících o děti do 15 let. Zaměstnavatel zajistí, aby žádosti o úpravu pracovní doby byly vyřízeny nejpozději do 1 měsíce od podání žádosti.
5. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci v nezbytném rozsahu pracovní volno bez náhrady mzdy. Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na žádost zaměstnance a se souhlasem bezprostředně nadřízeného vedoucího po vyčerpání řádné dovolené. Při poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy hradí zdravotní pojištění za dobu takového volna sám zaměstnanec, který předloží schválenou žádost o poskytnutí pracovního volna zaměstnaneckému odboru a uzavře zde písemnou dohodu o úhradě zdravotního pojištění.
6. Neakademickým zaměstnancům přísluší dovolená v délce 5 týdnů podle § 113 odst. 2 zákoníku práce.
7. Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně, se stanoví na 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

Článek 17 - Dislokace pracovišť

Před rozhodnutím o dislokaci pracovišť fakult, ústavu, kateder a dalších pracovišť s více než deseti zaměstnanci přizve zaměstnavatel k jednání zástupce výboru ZO VOS.

Článek 18 - Zvyšování kvalifikace

Zaměstnavatel umožní získávání (včetně zvyšování, rozšiřování a prohlubování) kvalifikace těm zaměstnancům, kteří to potřebují vzhledem k zastávaným pracovním funkcím. V těchto případech bude zaměstnancům poskytovat úlevy a hmotné zabezpečení podle příslušných právních předpisů po uzavření dohody se zaměstnancem ve smyslu § 230 až 235 zák. práce.

Článek 19 - Sociální fond

V roce 2008 bude převedeno 1 % a v roce 2009 1,5 % ze součtu ročního objemu mezd, náhrad mezd a odměn za pracovní pohotovost do Sociálního fondu. Sociální fond bude využíván zejména jako příspěvek na penzijní připojištění.

Článek 20 - Podpora sportovní činnosti

Zaměstnavatel umožní bezplatné využívání sportovních zařízení UJEP pro zaměstnance v době, kdy není zařízení využito pro potřebu výuky nebo komerčně pronajato.

Článek 21 - Řešení sporů

1. Smluvní strany se zavazují, že budou plnit všechny povinnosti stanovené touto kolektivní smlouvou a v případě eventuálních rozporů budou tyto řešit společným jednáním. Jednání mohou být zahájena z podnětu ZO VOS nebo zaměstnavatele.
2. V případě neúspěchu kolektivního jednání při řešení kolektivního sporu bude postupováno podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.
3. Spory o individuální nároky zaměstnance, založené touto kolektivní smlouvou, se uplatňují stejně jako ostatní nároky z pracovněprávních vztahů, tj. návrhem na zahájení řízení před soudem.

V. ČÁST ZÁVĚREČNÁ ČÁST

Článek 22 - Kontrola kolektivní smlouvy

Průběžné plnění závazků z této kolektivní smlouvy bude kontrolováno na společném jednání zástupců smluvních stran nejméně jedenkrát za rok.

Článek 23 - Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

1. Kolektivní smlouva se vyhotovuje v počtu dvou výtisků a je podepsána představiteli obou smluvních stran.
2. Kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem podpisu obou smluvních stran. Kolektivní smlouva je účinná od 1. 4. 2008 a platí do 31. 12. 2009. Pokud nebude do tohoto termínu uzavřena nová kolektivní smlouva, prodlužuje se platnost této smlouvy až do uzavření smlouvy nové.
3. Tato kolektivní smlouva může být měněna jen písemnými doplňky, které mohou být přijaty na návrh kterékoliv ze smluvních stran.

V Ústí nad Labem 13. 10. 2008

Doc. Ing. Iva Ritschelová, CSc. , v.r.
rektorka UJEP

PhDr. Ivo Brožek, v.r.
místopředseda ZO VOS

Příloha: Výplatní termíny v roce 2008 a 2009

VÝPLATNÍ TERMÍNY MEZD V ROCE 2008 A 2009

Výplatní termíny v roce 2008: 10.,11. ledna
11.,12. února
10.,11. března
10.,11. dubna
06.,07. května
10.,11. června
10.,11. července
07.,08. srpna
10.,11. září
09.,10. října
10.,11. listopadu
10.,11. prosince

Výplatní termíny v roce 2009: 08.,09. ledna
10.,11. února
10.,11. března
09.,10. dubna
11.,12. května
10.,11. června
09.,10. července
10.,11. srpna
10.,11. září
08.,09. října
10.,11. listopadu
10.,11. prosince