

---

# Text kolektivní smlouvy

---

## KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi smluvními stranami:

**Univerzitou Karlovou**, Praha 1, Ovocný trh 560/5, IČ: 00216208, zastoupenou rektorem, prof. MUDr. Tomášem Zimou, DrSc., na straně jedné

a

**Výbory ZO Vysokoškolského odborového svazu na Univerzitě Karlově**, tj. výbor ZO VOS Evangelické teologické fakulty, výbor ZO VOS 1. lékařské fakulty, výbor ZO VOS Lékařské fakulty v Plzni, výbor ZO VOS Farmaceutické fakulty v Hradci Králové, výbor ZO VOS Filozofické fakulty, výbor ZO VOS Přírodovědecké fakulty, výbor ZO VOS Matematicko-fyzikální fakulty, výbor ZO VOS Pedagogické fakulty, výbor ZO VOS Fakulty tělesné výchovy a sportu, výbor ZO VOS Fakulty sociálních věd a výbor ZO VOS Ústavu jazykové a odborné přípravy, zastoupené předsedou Koordinační odborové rady, Doc. PhDr. Milanem Kohoutkem, CSc., na základě plných mocí uvedených výborů ZO VOS

a

**Výborem ZO Všeobecné fakultní nemocnice Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR v Praze**, zastoupenou předsedkyní paní Šárkou Neumannovou

a

**Výborem ZO OSZSP ČR 2. lékařské fakulty a Fakultní nemocnice v Motole**, zastoupenou předsedou ZO, Ing. Miroslavem Krejčířem, MBA

a

**Výborem ZO Fakultní nemocnice Královské Vinohrady a 3. lékařské fakulty Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR**, zastoupenou předsedkyní ZO, paní Miladou Královou

a

**Výborem ZO Lékařské fakulty v Hradci Králové Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR**, zastoupenou předsedkyní ZO, paní Evou Vávrovou

a

**Výborem ZO VOS Právnické fakulty**, zastoupenou doc. JUDr. Josefem Salačem, Ph.D.,

a

**ZO Federace výkonných zaměstnanců ČR UK FTVS**, zastoupenou PhDr. Petrem Šťastným, Ph.D.

(dále jen „příslušný odborový orgán“), na straně druhé

### **Obsah kolektivní smlouvy**

- I. Základní ustanovení
- II. Formy spolupráce mezi zaměstnavatelem a příslušnými odborovými orgány
- III. Pracovní právní vztahy
- IV. Mzda a odměňování
- V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)
- VI. Cestovní náhrady
- VII. Péče o zaměstnance
- VIII. Závěrečná ustanovení I.
- IX. Závěrečná ustanovení II.

### **I. Základní ustanovení**

1 Kolektivní smlouva (dále jen KS) se uzavírá podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (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.

2 Tato kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci v oblasti pracovněprávních, mzdových a sociálních nároků. Hovoří-li se dále o zaměstnavateli, rozumí se jím u fakult děkan, u dalších součástí UK ředitel, pokud má příslušné pověření v souladu s právními předpisy a vnitřními předpisy UK, jinak rektor. Hovoří-li se dále o pověřeném řediteli další součástí UK, rozumí se jím ředitel oprávněný nakládat s majetkem UK a v souvislosti s tím jednat jménem UK v souladu s ustanovením čl. 49 Statutu Univerzity Karlovy. Hovoří-li se dále o zaměstnanci, rozumí se jím pro účel této smlouvy osoba v pracovním poměru, s níž byla uzavřena pracovní smlouva podle § 33 a dalších ustanovení části druhé ZP. Koordinační odborová rada výborů základních organizací Vysokoškolského odborového svazu na Univerzitě Karlově, výbor ZO Fakultní nemocnice Královské Vinohrady a 3. lékařské fakulty Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR, výbor ZO Lékařské fakulty Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR v Hradci Králové, výbor ZO VFN Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR v Praze, výbor ZO FN Motol a 2. lékařské fakulty Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR v Praze, ZO VOS Právnické fakulty a ZO Federace výkonných zaměstnanců ČR UK FTVS, vystupují jako smluvní strany zastupující zájmy, práva a potřeby všech zaměstnanců zaměstnavatele a jsou příslušnými odborovými orgány na úrovni UK (dále jen „příslušné odborové orgány“).

3 Tato kolektivní smlouva je podnikovou kolektivní smlouvou závaznou pro všechny zaměstnance na všech pracovištích zaměstnavatele.

4 Rektor zmocňuje děkany fakult a pověřené ředitele dalších součástí UK k doplnění vybraných částí této kolektivní smlouvy s ohledem na specifické podmínky pracoviště na základě jednání děkanů fakult a pověřených ředitelů dalších součástí UK se zástupci příslušných odborových orgánů odborových organizací působících na úrovni jednotlivých fakult a dalších součástí UK uvedených v příloze 1 této kolektivní smlouvy. Doplnky ve formě písemného číslovaného dodatku jsou nedílnou součástí této smlouvy. Přípustné jsou jen číslované dodatky nepřesahující rámec této smlouvy.

## **II. Formy spolupráce mezi zaměstnavatelem a příslušnými odborovými orgány**

1 Zaměstnavatel informuje příslušné odborové orgány uvedené v čl. I.2 nebo I.4 této KS v souladu s ustanovením § 287 odst. 1 ZP zejména o:

- a) vývoji mezd se zohledněním celkových mzdových nákladů a jejich podílu na neinvestičních výdajích, vývoji průměrné mzdy včetně členění podle jednotlivých pracovních zařazení dle platného mzdového předpisu a včetně členění na tarifní a ostatní složky mzdy. Tyto přehledy poskytne zaměstnavatel (rektorát UK) odborovým orgánům písemně dvakrát do roka a to za 1. pololetí do 15. 9. daného kalendářního roku a za roční zúčtovatelné období do 15. 5. následujícího kalendářního roku;
- b) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele, důsledcích jeho činnosti na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- c) přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ustanovení § 338 a násl. ZP,
- d) právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- e) pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele,
- f) zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatřeních a opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců v souladu s ustanovením § 62 odst. 2 až 4 ZP,
- g) stavu a struktury zaměstnanců, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- h) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v části páté, hlavě první ZP;

2 Zaměstnavatel projedná s příslušnými odborovými orgány uvedenými v čl. I.2 nebo I.4 této KS v souladu s ustanovením § 287 odst. 2 ZP

- a) ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- b) množství práce a pracovní tempo v souladu s ustanovením § 300 ZP,
- c) změny organizace práce,
- d) systém hodnocení a odměňování zaměstnanců,
- e) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- f) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší 15 let a osob se změněnou pracovní schopností, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb,
- g) další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců,
- h) opatření týkající se přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ustanovení § 338 a násl. ZP,
- i) opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců v souladu s ustanovením § 62 odst. 2 až 4 ZP;
- j) otázky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v ustanovení § 101 až 106 a § 108 ZP.

3 Projednání otázek stanovených v ustanoveních čl. II.2 písm. c) až g) upravují příslušná ustanovení této KS, zejména ustanovení čl. III.A.2, III.A.4, III.D.2 až III.D.4, IV.A.1 až IV.13.

4 Zaměstnavatel poskytne informace podle čl. II.1 této KS příslušným odborovým orgánům uvedeným v čl. I. 2 této KS s ohledem na zúčtovatelná období kalendářního roku, nejpozději do 15. 9. za první a do 15. 5. následujícího roku za druhé pololetí.

5 Zaměstnavatel předloží a projedná s příslušnými odborovými orgány uvedenými v čl. 1.2 nebo 1.4 této KS situaci a opatření podle čl. 11.2 nejméně 30 dnů před jejich uskutečněním. Toto ustanovení se vztahuje zejména na opatření, která mají v důsledcích dopad na zaměstnanost a hromadné propouštění zaměstnanců v souladu s ustanovením § 62 odst. 2 až 4 ZP.

6 Zaměstnavatel projednává s příslušnými odborovými orgány uvedenými v čl. 1.2 této KS možnosti tvorby a využití zisku. V případě sociálního fondu mají příslušné odborové orgány právo spolurozhodování o konkrétních podmínkách jeho využívání. Spolurozhodováním se rozumí dosažení konsensu zaměstnavatele a příslušného odborového orgánu o podmínkách tvorby a užití sociálního fondu. Pro vytvoření optimálních podmínek dohody (předpokladů k dohodě) budou pověřeni zástupci příslušných odborových orgánů uvedených v čl.1.2 této KS zvaní na jednání rozšířeného kolegia rektora, na nichž budou podmínky tvorby a užití sociálního fondu projednávány. Základní podmínky tvorby a užití sociálního fondu jsou podle zákona o vysokých školách stanovené ve Statutu UK. Stejný mechanismus spolurozhodování bude aplikován i na úrovni fakult (kolegium děkana) a dalších součástí UK.

7 Zaměstnavatel bude podávat příslušným odborovým orgánům uvedeným v čl. 1.2 této KS zprávy o opatřeních, které navrhl k odstranění závad, na něž příslušný odborový orgán upozornil při výkonu kontroly, nebo k provedení návrhů, které podal příslušný odborový orgán na základě provedené kontroly (§ 321 a § 322 ZP) .

8 Zaměstnavatel zajistí na svůj náklad podmínky pro řádný výkon činnosti odborových orgánů uvedených v čl. 1.2 a 1.4 této KS; v přiměřeném rozsahu poskytne místnost i s nezbytným vybavením a umožní bezplatné využívání kancelářské, výpočetní a rozmnožovací techniky, počítačové sítě a sítě spojů (§ 277 ZP).

9 Zaměstnavatel dále umožní odborovým orgánům uvedeným v čl. 1.2 a 1.4 této KS využívat informační kanály příslušných pracovišť (např. newslettery, aktuality na webových stránkách apod.) a v záležitostech, které se týkají všech zaměstnanců (např. kolektivní smlouva) je také oslovit s využitím hromadného e-mailu. Na pracovištích, kde nepůsobí odborová organizace či jiní zástupci zaměstnanců, umožní zaměstnavatel využití těchto prostředků za účelem informování zaměstnanců přímo Koordinační odborové radě. Do podmínek pro řádný výkon činnosti se zahrnuje dále možnost prezentace odborové organizace na webových stránkách pracoviště a samostatná e-mailová adresa. Přiměřený rozsah může být stanoven v číslovaném dodatku ke KS uzavřeným mezi děkanem fakulty nebo pověřeným ředitelem další součástí a příslušným odborovým orgánem.

10 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.

11 Zaměstnavatel poskytne k výkonu odborové činnosti funkcionářů příslušných odborových orgánů uvedených v čl. 1.2 a 1.4 této KS pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělků (§ 203 odst. 2 ZP). Nezbytně nutným se rozumí maximálně 20 pracovních dnů v kalendářním roce. Úhradu poskytnuté náhrady mzdy vč. pojistného na zdravotní a sociální pojištění za takto poskytnutou náhradu mzdy se zaměstnavatel zavazuje nepožadovat po odborové organizaci. Zaměstnavatel má právo žádat po odborovém funkcionáři prokázání nutnosti poskytnutí takového pracovního volna.

12 Členové příslušných odborových orgánů uvedených v čl. 1.2 a 1.4 této KS nesmějí být pro výkon své činnosti diskriminováni nebo znevýhodněni ve svých nárocích; nesmějí být pro výkon své činnosti ani zvýhodněni (§ 276 odst. 2 ZP).

13 Volení funkcionáři příslušných odborových orgánů odborových organizací působících na úrovni fakult a dalších součástí UK (jmenný seznam je přílohou číslovaných dodatků této KS) požívají po dobu výkonu své funkce a rok po jejím skončení zvýšenou ochranu. Zvýšenou ochranou se rozumí závazek zaměstnavatele požádat příslušné odborové orgány uvedené v čl. 1.2 a 1.4 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).

14 Zástupci příslušných odborových orgánů uvedených v čl. 1.2 a 1.4 této KS mají právo účasti na poradách tajemníků fakult a dalších součástí UK, pokud o to požádají. Toto ustanovení nevylučuje jejich právo účasti na všech poradách, realizovaných v době platnosti této Kolektivní smlouvy, pokud se takový požadavek stane nezbytným pro výkon odborové činnosti.

15 Materiály předkládané k projednání a schválení AS UK (dále také jen „senát“), zabývající se koncepčními, mzdovými, ekonomickými a pracovně právními otázkami, včetně změn MP, budou zasílány k projednání příslušným odborovým orgánům uvedeným v čl.1.2 této KS současně s jejich zasláním senátu.

16 Zaměstnavatel nebo jím pověřený zástupce se na požádání příslušných odborových orgánů uvedených v čl. 1.2 a 1.4 této KS zúčastní jejich jednání.

17 Na základě žádosti zaměstnance, který je členem odborové organizace, nebo žádosti fyzické osoby, která vykonává pro zaměstnavatele práci na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, a je zároveň členem odborové organizace, umožní zaměstnavatel u členů odborové organizace výběr odborových členských příspěvků

formou srážek ze mzdy a bude tyto odvádět na účet příslušné odborové organizace. Odborová organizace se zavazuje poskytnout zaměstnavateli nezbytnou součinnost.

18 Příslušné odborové orgány uvedené v čl. I.2 a I.4 této KS budou s rektorem a zaměstnavatelem spolupracovat při realizaci opatření, která povedou k modernizaci a zkvalitnění výuky, vědecké úrovně UK a zvyšování jejího věhlasu v zahraničí, nepříčí-li se poslání odborů, a budou dále spolupracovat při provádění veškerých kroků, které povedou ke zlepšení finanční situace UK, k efektivnějšímu způsobu hospodaření, vytváření racionálních pracovních příležitostí a zvýšení reálných mezd.

19 Příslušné odborové orgány uvedené v čl. I.2 a I.4 této KS se zavazují plnit povinnost mlčenlivosti a další povinnosti vyplývající z § 276 čl. 3 ZP.

20 Příslušné odborové orgány uvedené v čl. I.2 a I.4 této KS bezodkladně projednají informace a opatření předložená zaměstnavatelem a nejpozději do 14 dnů, v době prázdnin do 30 dnů, od předložení, oznámí zaměstnavateli své stanovisko. Pokud příslušné odborové orgány neoznámí zaměstnavateli v této lhůtě své stanovisko, má se za to, že souhlasí s informacemi a opatřeními zaměstnavatele.

21 Příslušné odborové orgány uvedené v čl. I.2 a I.4 této KS seznámí zaměstnance se schváleným zněním této KS.

### **III. Pracovní právní vztahy**

Zaměstnavatel se zavazuje dodržovat a dbát všech zásad pracovněprávních vztahů tak, jak plynou z pracovněprávní legislativy, zejména pak ustanovení § 1a, 346b až 346e a dalších ZP. Zaměstnavatel bude dále dodržovat zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace a ponižování lidské důstojnosti tak, jak plynou zejména z ust. § 1a písm. e), § 16, § 110 a dalších ZP a dalších právních předpisů.

Zaměstnavatel se zavazuje, že zamezí diskriminaci kteréhokoliv zaměstnance nebo fyzické osoby konající pro zaměstnavatele práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích.

Dále zamezí diskriminaci z důvodu národnosti, etnického či sociálního původu, majetku, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině.

Zaměstnavatel zajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci nebo fyzickými osobami konajícími pro zaměstnavatele práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud jde o jejich pracovní podmínky, včetně odměňování za práci a jiných peněžních plnění a plnění peněžité hodnoty. Zaměstnavatel dále zajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního či jiného postupu v zaměstnání.

#### **A. Pracovní podmínky**

1 Zaměstnavatel je povinen uzavřít s každým zaměstnancem písemnou pracovní smlouvu nejpozději v den nástupu do práce. Pracovník bude v souladu s Vnitřním mzdovým předpisem UK zařazen do příslušné mzdové třídy. Ujednání o mzdě je stanoveno samostatně ve mzdovém výměru.

2 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 Zaměstnavatel převede nebo může převést zaměstnance na jinou práci v případech uvedených v § 41 ZP.

4 Pokud zaměstnavatel převádí zaměstnance v souladu s ustanovením § 41 odst. 3 a odst. 4 ZP výjimečně na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může jej zaměstnavatel převést jen po projednání tohoto opatření s příslušným odborovým orgánem. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce (§ 46 ZP).

5 Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance při nástupu do zaměstnání s jeho pracovní náplní a s kolektivní smlouvou. Bezpečnostní technik je povinen seznámit přijímaného zaměstnance se základními předpisy BOZP a protipožární ochrany.

6 Zaměstnavatel může po dohodě vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu (§ 42 odst. 1 ZP).

#### **B. Pracovní doba**

1 Týdenní pracovní doba činí nejvýše 40 h (§ 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 příslušnými odborovými orgány s ní seznámí zaměstnance fakult a dalších součástí UK. 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.

2 Práci přesčas a práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídít v souladu s podmínkami uvedenými v § 91 odst. 2 až 4 a v § 93 ZP pouze výjimečně a po projednání s příslušnými odborovými orgány uvedenými v čl.

1.4 této smlouvy. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než osm 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 a rodiči – samoživiteli, pečujícímu o dítě mladší než 10 let. Práci přesčas rovněž nelze nařídit zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o dítě mladší než jeden rok. Za práci přesčas a práci ve dnech pracovního klidu náleží zaměstnancům mzda a příplatek. Zaměstnavatel může v číslovaném dodatku k této KS v souladu s ustanovením § 93 ZP stanovit odchýlně časové limity pro práci přesčas s ohledem na potřeby, možnosti a specifčnosti příslušné součásti UK.

3 U zaměstnanců, u kterých je uplatněna nerovnoměrně rozvržená pracovní doba, se sjednává vyrovnávací období (dle ust. § 78 odst. 1 písm. m) ZP) v délce 8 pracovních týdnů. Průměrná týdenní pracovní doba nesmí v tomto období přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, případně kratší pracovní dobu.

4 Pracovní pohotovost může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit pouze na základě vzájemné dohody s ním. Rozsah pracovní pohotovosti na fakultách a dalších součástech UK může být stanoven číslovanými dodatky k této KS, které uzavírá děkan fakulty nebo pověřený ředitel další součásti UK s příslušnou odborovou organizací (čl. I.4 této KS). Pracovní pohotovost nelze nařídit těhotným ženám, ženám nebo mužům pečujícím o dítě mladší než jeden rok, osamělým ženám nebo mužům pečujícím o dítě mladší než osm let, a dále zaměstnanci, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě a soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou osobu.

### *C. Ukončení pracovního poměru*

1 Pracovní poměr lze ukončit jedině způsoby stanovenými zákoníkem práce (§ 48 ZP). Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele projedná zaměstnavatel předem s příslušným odborovým orgánem uvedeným v čl. I.4 této KS (§ 61 odst. 1 ZP). Při hromadném propouštění zaměstnanců je zaměstnavatel povinen postupovat v souladu s ustanovením § 62 ZP.

2 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 příslušný odborový orgán s připravovanými změnami zároveň s jejich předložením akademickému senátu fakulty nebo univerzity, vyplývá-li projednání příslušným AS z právních předpisů nebo vnitřních předpisů UK. Spolu s odůvodněním změn předloží seznam volných míst a návrh možného dalšího pracovního zařazení pracovníků, kterých se týká výpověď. Tyto budou příslušným odborovým orgánům poskytnuty nejpozději do 2 měsíců před předpokládanou realizací změn. Příslušné odborové orgány 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 UK, změněná pracovní schopnost, zdravotní a sociální situace. Zvláště uvážlivě bude postupováno u zaměstnanců po dosažení 50. roku života a u samoživitelů.

3 Kritéria uvedená v čl. III. C. 2 písm. b) zohlední zaměstnavatel i v případech, kdy se nejedná o hromadné propouštění a zaměstnanec se stane nadbytečným z důvodu organizačních změn. Při posuzování důsledků ukončení pracovního poměru pro pracovníka zaměstnavatel přihlídkne zejména k věku, zdravotnímu stavu a sociálním poměrům zaměstnance.

4 Při skončení pracovního poměru přísluší zaměstnanci odstupné v případech a výši blíže specifikované v části IV. C.

### *D. Dovolená a překážky v práci*

1 Dovolená akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce (§ 213 odst. 3 ZP), dovolená ostatních zaměstnanců činí 5 týdnů (§ 213 odst. 2 ZP).

2 Dobu čerpání dovolené zaměstnavatel určí podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlízet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době. Zároveň bude zaměstnavatel přihlízet k oprávněným zájmům zaměstnanců, zejména pokud jde o rodiče dětí ve věku povinné školní docházky.

3 Zaměstnavatel poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy v souladu s ustanovením § 203 odst. 2 ZP, v nezbytném rozsahu, nejvýše však v délce 3 týdnů v kalendářním roce, zaměstnancům pro zajištění provozu dětských letních táborů a zimních výcvikových kurzů dětí zaměstnanců organizovaných UK ve vlastních, popř. i jiných výcvikových a školících zařízeních. Po dobu výkonu této činnosti plní zaměstnavatel za příslušné zaměstnance povinnost úhrady sociálního a zdravotního pojištění.

4 Zaměstnavatel může poskytnout pracovní volno s náhradou mzdy zaměstnancům -rodičům, kteří se podílejí na hlídání dětí zaměstnanců v zařízeních zaměstnavatele (dětský koutek apod.), a to nejvýše v rozsahu jednoho dne

v týdnu. Poskytnout takové pracovní volno jsou oprávněny jednotlivé fakulty a další součásti univerzity za podmínek formulovaných po dohodě s příslušnými odborovými orgány v Dodatcích k této Kolektivní smlouvě.

5 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na jejich žádost pracovní volno bez náhrady mzdy nad rámec stanovený příslušnými právními předpisy v těchto případech:

- a) 1 den k účasti zaměstnance na svatebním obřadu při svatbě nevlastního dítěte;
- b) 1 den k účasti zaměstnance na pohřbu nevlastního rodiče a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb této osoby;
- c) 1 den při úmrtí manžela (-ky), druha (-žky) nebo dítěte;
- d) 1 den v případě stěhování;
- e) 1 den při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance;
- f) 1 den v měsíci k vyhledávání nového místa před skončením pracovního poměru;
- g) 2 dny za měsíc zaměstnanci samoživiteli, pečujícímu o dítě mladší 18 let;
- h) 2 dny za měsíc zaměstnanci pečujícímu o zdravotně postižené dítě, nemohoucí osobu, žijící ve společné domácnosti nebo nemohoucí osobu příbuznou v přímé linii, za účelem doprovodu do zařízení sociální péče.

#### **E. Kvalifikace a rekvalifikace**

1 Zaměstnavatel umožní zaměstnanci studium nebo školení za účelem zvýšení kvalifikace na základě písemné dohody uzavřené o závazcích z toho plynoucích, pokud se bude jednat o:

- a) zvýšení kvalifikace zaměstnance pro potřebu zaměstnavatele;
- b) o zvýšení kvalifikace pro potřebu zaměstnance, nebrání-li v tom provozní důvody na straně zaměstnavatele;
- c) o zvýšení kvalifikace z důvodů změny pracovního poměru zaměstnance v důsledku nemoci z povolání nebo pracovního úrazu.

V případech a) a c) poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku a dohodnutých nákladů spojených se studiem nebo školením. V případě b) uvolní zaměstnavatel zaměstnance na dobu nezbytně nutnou pro potřeby studia bez náhrady mzdy. Výdaje spojené se studiem nebo školením si v tomto případě hradí zaměstnanec.

2 S ohledem na Úmluvu MOP č. 140, o placeném studijním volnu, se poskytne odborovým funkcionářům při jejich školení pořádaném odborovou organizací pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

3 Zaměstnanci nevznikne povinnost uhradit zaměstnavateli náklady na zvýšení kvalifikace v případech stanovených v § 235 ZP.

#### **F. Zaměstnanci se zdravotním postižením**

1 Podle platných právních předpisů bude zaměstnavatel na fakultách a dalších součástech UK vytvářet pracovní příležitosti pro zaměstnance se zdravotním postižením. Při řešení této problematiky zaměstnavatel úzce spolupracuje s příslušnými odborovými orgány a Úřadem práce, resp. s příslušnými krajskými pobočkami Úřadu práce, do jejichž obvodu příslušné pracoviště spadá.

#### **G. Vyřizování stížností, řešení pracovních sporů a postup při řešení kolektivních sporů**

1 Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s příslušnou odborovou organizací uvedenou v čl. 1.2 a 1.4 této KS stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.

2 Smluvní strany se zavazují, že případné spory, z nichž vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, jakož i kolektivní spory o plnění závazků z uzavřené KS budou řešit co nejrychleji vzájemným jednáním, a to především na úrovni konkrétního pracoviště, kterého se spor týká, resp. na úrovni děkana fakulty nebo ředitele další součásti UK a příslušného odborového orgánu (viz čl. 1.4 této KS), popř. na úrovni rektora a příslušného odborového orgánu (viz čl. 1.2 této KS).

3 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 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění, tj. řízení před zprostředkovatelem nebo řízení před rozhodcem.

4 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. Pracovní právní spory o práva a povinnosti zaměstnanců, vyplývající z pracovních 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**

1 Odměňování zaměstnanců UK 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 Vnitřním mzdovým předpisem UK (dále jen MP) a ustanoveními této KS a čísloványi dodatky k této KS. MP též upravuje práva zaměstnanců v souladu s ustanovením § 305 odst. 1 věty druhé ZP.

2 Zaměstnancům se nezávisle na celkových výsledcích UK zaručuje uspokojení nároků vzniklých na smluvní mzdu (čl. 3 MP), nebo na tarifní mzdu a mzdové příplatky stanovené MP a touto KS.

3 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 s příslušnými odborovými orgány. Tato opatření musí být projednána nejméně 30 kalendářních dnů před jejich uplatněním.

4 Pověření zástupci odborových orgánů uvedených v čl. 1.4 této KS mají právo účasti na jednáních všech komisí, pracovních skupin apod., které projednávají návrhy systému odměňování a hodnocení zaměstnanců vztahujícího se k jejich odměňování a z něj vyplývajících podkladů, pokud jsou na fakultách a dalších součástech univerzity takové komise, pracovní skupiny apod. zřízeny. Jde-li o systém hodnocení vztahujícího se k odměňování akademických a vědeckých pracovníků, musí mít pověřený zástupce odborových orgánů odpovídající kvalifikaci.

5 Mzda a náhrada mzdy se vyplácí podle právních předpisů, MP a této KS. Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději do 14. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její část. Pokud zaměstnanec čerpá v den výplatního termínu řádnou dovolenou na zotavenou, má právo na výplatu mzdy poslední pracovní den před nástupem dovolené. Po dohodě se zaměstnanci provádí zaměstnavatel výplatu mzdy a náhrady mzdy bezhotovostní platbou na účet určený zaměstnancem, pokud zaměstnanec netrvá na vyplácení mzdy a náhrady mzdy v hotovosti na pracovišti. Pokud případně výplatní termín na sobotu, neděli nebo svátek, mzda se vyplácí předcházející pracovní den.

6 Podkladem pro zařazení zaměstnance do příslušné mzdové třídy a výši osobního příplatku jsou závazné předpisy podle čl. IV.A.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 se k přeřazení do nižší mzdové třídy nepřihlíží.

7 Rozpětí příplatku za vedení určuje MP. Kritéria pro přiznání osobních příplatků mohou být na fakultách a dalších součástech UK stanovena v souladu s MP s ohledem na limit schválených mzdových prostředků po předchozím projednání s příslušným odborovým orgánem (viz čl. 1.4 této KS).

8 Zaměstnanci lze přiznat v každém pololetí kalendářního roku další mzdu ve výši a za podmínek stanovených v MP a dohodnutých v číslovanych dodatcích k této KS na jednotlivých fakultách a dalších součástech UK s přihlédnutím ke stavu plnění jejich rozpočtů.

9 Příplatky za práci přesčas, práci o sobotách a nedělích a práci ve svátek se řídí ustanoveními Čl. 10, Čl. 11 a Čl. 13 MP. Za práci přesčas přísluší zaměstnanci vedle dosažené mzdy příplatek ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku, připadajícího na dobu, po kterou byla práce přesčas vykonávána, nebo může zaměstnavatel zaměstnanci po dohodě s ním poskytnout za dobu práce přesčas místo příplatku náhradní volno (Čl. 10 odst. 2 a 3 MP). Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší pracovníkovi náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna. Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, pokud mu mzda ušla v důsledku svátku. Za práci nařízenou zaměstnavatelem o sobotách a nedělích v rámci týdenní pracovní doby se poskytuje vedle dosažené mzdy příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku, mimo rámec týdenní pracovní doby, kromě příplatku nebo náhradního volna za práci přesčas, příplatek ve výši stanovené v čl. 13 odst. 2 MP. Podmínky a výše těchto příplatků mohou být dohodnuty v číslovanych dodatcích ke KS uzavřených mezi děkany fakult nebo pověřenými řediteli dalších součástí a příslušným odborovým orgánem (čl. 1.2).

10 Za pracovní pohotovost přísluší zaměstnanci odměna ve výši 15 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o den pracovního klidu, ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku. Zaměstnanci, kterému byla nařízena karanténa, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů náhrada mzdy dle ustanovení § 192 ZP.

11 Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši stanovené právním předpisem (§ 7 nařízení vlády č. 567/2006 Sb.). Výše těchto příplatků jakož i jejich případné poskytování v dalších případech podle MP mohou být dohodnuty v číslovanych dodatcích ke KS uzavřených mezi děkany fakult nebo pověřenými řediteli dalších součástí a příslušným odborovým orgánem.

12 Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Výše těchto příplatků mohou být dohodnuty v číslovanych dodatcích ke KS uzavřených mezi děkany fakult nebo pověřenými řediteli dalších součástí a příslušným odborovým orgánem.

13 Případná specifikace zvyšování mezd zaměstnanců může být stanovena číslovánými dodatky k této KS. Zaměstnavatel je povinen v případě uzavírání těchto číslováných dodatků přihlídnout především k reálnému objemu prostředků ze základní neinvestiční dotace na uskutečňování studijních programů a programů ČŽV, ze kterého bude zvyšování mezd hrazeno a potřebám zaměstnanců. V případě, že děkan fakulty, nebo pověřený ředitel další součástí UK uzavře takovýto číslováný dodatek a při stanovení specifikace zvyšování mezd nepřihlídnou k reálnému objemu těchto prostředků, ze kterého bude zvyšování mezd hrazeno, není povinností UK hradit toto zvyšování mezd z jiných zdrojů. Pokud děkan fakulty, nebo pověřený ředitel neuzavře tyto číslované dodatky, má se za to, že stanovil úpravu specifikace zvyšování mezd shodně s úpravou stanovenou rektorem podle tohoto odstavce pro zaměstnance UK, kteří jsou v jeho pracovně právní působnosti.

- a) Na zvyšování objemu mezd zaměstnanců bude použito nejméně 40 % neinvestičního nárůstu objemu základního neinvestičního příspěvku na uskutečňování akreditovaných studijních programů a programů ČŽV ze státního rozpočtu.
- b) Zaměstnavatel (rektorát UK) se zavazuje jednat s příslušnými odborovými orgány uvedenými v čl. 1 2 této KS na základě jejich požadavku o změnách MP ve vztahu ke mzdovému vývoji v ČR alespoň (nejméně) jednou za dva roky.
- c) Specifikaci mzdových úprav projedná zaměstnavatel předem s příslušnými odborovými orgány (viz. čl. 1.2 této KS) nejpozději do 30 dnů od schválení rozpisu státní neinvestiční dotace akademickým senátem UK.

#### **B. Odměny a příspěvky ze sociálního fondu**

1 Poskytování odměn zaměstnavatelem zaměstnanci se řídí ustanoveními MP.

2 V souladu se zněním zákona o vysokých školách tvoří zaměstnavatel sociální fond, a to ve výši nejméně 1,3% objemu nákladů zúčtovaných na mzdy, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost v předchozím ročním účetním období a nejvýše 2% objemu nákladů zúčtovaných na mzdy, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost v příslušném období.

3 Zaměstnanci je možné poskytnout odměnu mj. podle ustanovení čl. 18, písm. b) MP, tedy k ocenění jeho pracovních zásluh při výročí 20 let a každých dalších 10 let trvání pracovního poměru, při dovršení padesáti let věku, při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod. Podmínkou jejího přiznání je minimální doba trvání nepřetržitého pracovního poměru pět let u zaměstnavatele. Poskytování těchto odměn bude upraveno v číslováných dodatcích k této KS, které uzavírají děkani fakult a pověřený ředitel další součástí UK s příslušnými odborovými orgány (viz čl. 1.4 této KS).

#### **C. Odstupné**

1 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP náleží při skončení pracovního poměru odstupné podle ustanovení § 67 ZP.

2 Zákonné odstupné se zvyšuje:

- a) u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr trvá v době skončení nejméně 2 roky a méně než 6 let, na trojnásobek průměrného výdělku;
- b) u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr trvá v době skončení nejméně 6 let a méně než 11 let, na čtyřnásobek průměrného výdělku;
- c) u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr trvá v době skončení nejméně 11 a méně než 16 let, na pětinašobek průměrného výdělku;
- d) u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr v době skončení trvá nejméně 16 a méně než 21 let, na šestinašobek průměrného výdělku.
- e) u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr v době skončení trvá 21 let a déle, na sedminásobek průměrného výdělku.

3 V případě, kdy zaměstnavatel dává výpověď zaměstnanci podle § 52 písm. d) ZP, přísluší zaměstnanci odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.

4 Zaměstnancům, kterým vznikl nárok na starobní důchod a u nichž dochází k ukončení pracovního poměru podle § 52 písm. a) až c) ZP, lze přiznat odstupné ve výši až dvanáctinásobku průměrného výdělku. Tím není dotčen nárok dle odst. 2 tohoto článku.

5 Zaměstnancům se změnou pracovní schopností z důvodů zdravotních, zaměstnanců v tíživé sociální situaci, samoživitelů, a pracovníků po dosažení 50. roku života, u nichž dochází k ukončení pracovního poměru podle § 52 písm. a) až c) ZP, lze přiznat odstupné ve výši až dvanáctinásobku průměrného výdělku. Tím není dotčen nárok dle odst. 2 tohoto článku.

#### **V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)**

1 Základní právní úpravu na tomto úseku vymezuje vyhláška MZV č. 20/1989 Sb., ustanovení § 101 a násl. ZP a právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

2 Zaměstnavatel se zavazuje, že v součinnosti s příslušnými odborovými orgány provede nejméně jednou 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 1 měsíce od provedení kontroly předloží k projednání příslušným odborovým orgánům výsledky z prověrek a harmonogram opatření k odstranění zjištěných závad a bude je průběžně informovat o jejich odstranění.



3 Zaměstnavatel se zavazuje informovat příslušné odborové orgány o výsledcích kontrol prováděných v rámci výkonů dozoru orgánů hygienické služby, státního odborného dozoru, požární ochrany a kontrol odborových orgánů, o vydaných závazných pokynech včetně zákazů určité činnosti (i) a v písemně dohodnutých termínech předkládat zprávy o odstranění zjištěných závad a nedostatků.

4 Zaměstnavatel seznámí všechny zaměstnance s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ověří znalosti těchto předpisů v termínu 1x ročně u dělnických profesí a 1x za dva roky u technickohospodářských a vedoucích zaměstnanců. Na pracovištích, kde povaha práce vyžaduje specifický přístup k zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti práce, lze případně odlišnosti zajištění BZOP doplnit v dodatku KS.

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.

6 Zaměstnavatel se zavazuje, že bude usilovat o dodržování normativů kvality prostředí na pracovištích, tj. zajistí zaměstnancům dobré pracovní prostředí a ochranu zdraví a tomu odpovídající standardy pracovních podmínek.

7 Zaměstnavatel se zavazuje, že písemně seznámí příslušnou odborovou organizaci se seznamem osobních ochranných pracovních prostředků, způsobem jejich přidělování a projedná s příslušnou odborovou organizací změny v tomto seznamu.

8 V souladu s ustanoveními § 108 odst. 1 ZP zaměstnavatel umožní výkon kontrolní činnosti příslušným odborovým orgánům a poskytne potřebné podkladové materiály a informace k provedení kontroly.

9 Zaměstnavatel je povinen zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy (§ 103 odst. 1 písm. l) ZP).

10 Veškerá opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bude zaměstnavatel provádět v součinnosti s příslušným odborovým orgánem. Příslušné odborové orgány budou informovány o všech provozních nehodách, haváriích a pracovních a školních úrazech.

11 Zaměstnavatel bude předávat kopii záznamu o pracovním úrazu příslušnému odborovému orgánu neprodleně po jeho sepsání. Příslušný odborový orgán je povinen se vyjádřit k navrhovaným opatřením do 30 dnů poté, co mu byly v písemné podobě doručeny. K vyšetření pracovních úrazů bude zaměstnavatel zvat příslušný odborový orgán a projedná s ním do 30 dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl, způsob a rozsah náhrady škody vzniklé úrazem nebo nemocí z povolání. Rozhodným obdobím pro zjišťování průměrného výdělku pro odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání je předchozí kalendářní rok.

12 Zaměstnavatel zajistí v případě, kdy je zaměstnanec uznán za zdravotně postiženého v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklé při plnění pracovní povinnosti, vhodné pracovní místo, event. bude účinně napomáhat při zajištění vhodného pracovního místa u jiného zaměstnavatele.

13 V případě, že zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemře, poskytne zaměstnavatel odškodnění pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši nejméně 300.000,- Kč; rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši nejméně 300.000,- Kč.

14 Zaměstnavatel poskytne členům příslušných odborových orgánů pracovní volno s náhradou mzdy pro jejich činnost a získání odborných vědomostí v oblasti BOZP v rozsahu maximálně 1 týden/rok v souladu s ustanovením § 203 odst. 2 ZP.

## **VI. Cestovní náhrady**

1 Na poskytování cestovních náhrad a případných souvisejících náhrad výdajů se vztahuje část sedmá hlava II ZP; podrobnosti mohou být stanoveny zaměstnavatelem.

## **VII. Péče o zaměstnance**

### **A. Zdravotní péče**

1 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.

2 Zaměstnavatel umožní příspěvkovou lázeňskou léčebně rehabilitační péči zaměstnancům, jimž byl lázeňský poukaz přidělen na mimořádný termín i v průběhu akademického roku, a to v rámci čerpání řádné dovolené.

### **B. Závodní stravování**

1 Zaměstnavatel zajistí svým zaměstnancům možnost odběru jednoho hlavního jídla ve vlastních nebo smluvních stravovacích zařízeních, nebo nákupu stravovacích poukázek.

2 Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příspěvek na závodní stravování do výše 100 % nákladů na přípravu jídla (mimo hodnoty potravin) ve vlastním stravovacím zařízení nebo ve výši 55 % ceny stravenek v minimální hodnotě 70,- Kč ve veřejném stravovacím zařízení.

3 Příspěvek na stravování se vztahuje na všechny zaměstnance bez výjimky a bude zaměstnanci poskytnut za každý pracovní den v měsíci, ve kterém zaměstnanec odpracuje aspoň 4 hodiny nepřetržité práce. Při směně přesahující deset a půl hodiny má zaměstnanec nárok na poskytnutí 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 v případě, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, dovolené nebo náhradního volna a zaměstnanci na pracovní cestě pokud pobírá náhrady podle ZP.

4 Zaměstnavatel může poskytnout příspěvek na stravování podle čl. VII.B.2 i bývalým zaměstnancům UK, kteří pracují na univerzitě v rámci DPČ s úvazkem 80 hodin měsíčně za podmínek stanovených v odst. 3.

5 Zaměstnavatel může poskytnout příspěvek na odběr maximálně jednoho hlavního jídla/den ve vlastním stravovacím zařízení, nebo ve stravovacím zařízení, se kterým má univerzita uzavřenu smlouvu, bývalým zaměstnancům v důchodu ve stejné výši, v jaké jej poskytuje zaměstnancům. Rektor zplnomocňuje děkany fakult a ředitele součástí k rozhodnutí, zda budou toto opatření realizovat. Podmínky poskytnutí příspěvku stanoví děkan nebo ředitel součástí po dohodě s ředitelem Kolejí a menz, popřípadě po dohodě s vedoucím smluvního stravovacího zařízení a s příslušným odborovým orgánem v číslovaném dodatku této Kolektivní smlouvy.

#### *C. Sportovní vyžití, rekreace, zájezdy*

1 U rekreačních objektů, u nichž dlouhodobě existuje převis poptávky nad nabídkou, budou odborové organizace uvedené v čl. I.2 a I.4 této Kolektivní smlouvy kooperovat se zaměstnavatelem při zpracování kritérií pro přidělení rekreace.

#### *D. Další*

1 Zaměstnavatel se zavazuje podporovat vznik a provoz zařízení péče o děti zaměstnanců v předškolním věku.

2 Činnost zaměstnanců pečujících o děti zaměstnanců v těchto zařízeních může být posuzována jako překážka v práci s náhradou mzdy podle čl. III.D.4.

### **VIII. Závěrečná ustanovení I.**

1 Tato KS se stává platným a závazným dokumentem dnem podpisu všemi smluvními stranami. Dojde-li k rozdělení, sloučení nebo splnutí UK 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.

2 Tato KS bude uložena na rektorátě UK, na fakultách a dalších součástech UK a zveřejněna na webových stránkách Univerzity Karlovy. Na rektorátě UK, na děkanátech fakult a na dalších součástech, obvykle na příslušném personálním útvaru je uložen Katalog prací užívaný Univerzitou Karlovou pro její účely. Tento Katalog prací je zaměstnancům UK přístupný k nahlédnutí.

3 Smluvní strany se dohodly, že veškeré číslované dodatky či změny této KS mohou být provedeny jen písemně a pouze se souhlasem všech smluvních stran. Číslovanými dodatky k této KS se rozumí takové dodatky, které budou opatřeny názvem příslušné fakulty nebo další součástí UK v souladu s přílohou č. 2 Statutu Univerzity Karlovy, Organizačním řádem Univerzity Karlovy, a pořadovým číslem číslovaného dodatku vyplývajícího z číselné řady číslovaných dodatků vydaných příslušnou fakultou nebo další součástí UK. 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.

4 Souhlas všech smluvních stran této KS není vyžadován u číslovaného dodatku, který uzavře děkan fakulty nebo pověřený ředitel další součástí UK s příslušnými odborovými orgány (viz čl. 1. 4. této KS). Rektor obdrží pro svou potřebu 1 úplné a platné vyhotovení každého číslovaného dodatku tohoto typu.

5 Změny a úpravy se řeší na základě písemného návrhu jedné ze smluvních stran s tím, že ostatní strany jsou povinny na návrh písemně odpovědět nejpozději do 14 dnů, v době prázdnin do 30 dnů, ode dne předložení písemného návrhu. Účastníci této KS se zavazují, že v zájmu zachování sociálního smíru budou jednat o všech změnách tak, aby dospěli co nejrychleji ke vzájemné dohodě.

6 Tato KS podléhá pravidelnému hodnocení a kontrole plnění jednotlivých závazků, a to vždy k 1. 10. příslušného kalendářního roku. Hodnocení a kontrolu připravuje zaměstnavatel ve spolupráci s příslušnými odborovými orgány.

7 Tato KS se uzavírá na období od 1.12.2016 na dobu neurčitou.

8 Tato KS je sepsána a podepsána v osmi vyhotoveních, z nichž všechna mají platnost originálu a každá ze smluvních stran obdrží po jednom vyhotovení.



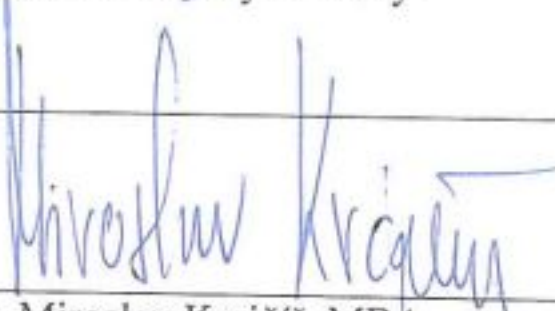
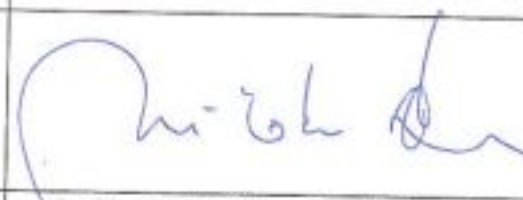




9 Pokud se některé z ustanovení této KS stane neplatným, nemá toto vliv na platnost zbytku smlouvy. Smluvní strany se v tomto případě zavazují nahradit neplatné ustanovení platným ustanovením v souladu s právními předpisy, vnitřními předpisy UK a touto KS.

10 Smluvní strany připojují k této KS své podpisy, čímž deklarují svou vůli k uzavření této smlouvy a vyjadřují souhlas s jejím obsahem.

### **IX. Závěrečná ustanovení II.**

Smluvní strany se dohodly na ukončení Kolektivní smlouvy ze dne 29. 6. 2005, ve znění Dodatku č. 1 ze dne 12. 6. 2007, a to dnem účinnosti této smlouvy. Tato smlouva nabývá účinnosti dnem 1. 12. 2016.

V Praze dne 1. 12. 2016.

	
prof. MUDr. Tomáš Zima, DrSc. rektor Univerzity Karlovy	Doc. PhDr. Milan Kohout předseda Koordinační oddělení základních organizací Vysoké školy odborového svazu m
	
Ing. Miroslav Krejčíř, MBA předseda ZO OSZSP ČR 2. lékařské fakulty a Fakultní nemocnice v Motole	Milada Králová, předsedkyně nemocnice Královské Vinohradské lékařské fakulty Odborového svazu zdravotnictví a sociálního
	
Eva Vávrová předsedkyně ZO OS Zdr. a SP ČR Lékařské fakulty v Hradci Králové	Šárka Neumannová, předsedkyně Všeobecné fakultní nemocnice svazu zdravotnictví a sociálního Praze
	
doc. JUDr. Josef Salač, Ph.D., předseda ZO VOS Právnické fakulty	PhDr. Petr Šťastný, Ph.D. předseda ZO Federace výborů zaměstnanců ČR UK F

