

Česká zemědělská univerzita v Praze
se sídlem Praha - Suchdol, Kamýcká 129
IČ 60460709
zastoupená rektorem prof. Ing. Petrem Skleničkou, CSc.

(dále jen "zaměstnavatel" nebo "ČZU")

a

**VYSOKOŠKOLSKÝ ODBOROVÝ SVAZ, ZÁKLADNÍ ORGANIZACE PŘI ČESKÉ ZEMĚDĚLSKÉ
UNIVERZITĚ**
se sídlem Praha - Suchdol, Kamýcká 129
IČ 17049555
zastoupená předsedou ZO VOS doc. Ing. Vlastimilem Altmannem, Ph. D.

(dále jen „ZO VOS“ nebo „VOS“)

uzavírají tuto:

kolektivní smlouvu

Část I

Úvodní ustanovení

Článek 1

Předmět kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva upravuje v souladu se zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci ČZU a práva a povinnosti smluvních stran.

Článek 2

Závaznost kolektivní smlouvy

1. Kolektivní smlouva je závazná pro obě smluvní strany a všechny zaměstnance ČZU bez ohledu na členství v odborové organizaci. Mzdová a ostatní pracovní práva upravená kolektivní smlouvou nelze stanovit zaměstnavatelem nebo sjednat mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem odchylně.

2. Ustanovení této kolektivní smlouvy jsou závazná pro kolektivní smlouvy uzavírané vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele, kteří jsou oprávněni podle zákona o vysokých školách (zákon č. 111/1998 Sb.), statutu nebo rozhodnutí rektora jednat se ZO VOS v pracovních věcech, a příslušnými odborovými organizacemi.

3. Smluvní závazky z této smlouvy, jichž se dotkla změna závazného právního předpisu, budou změněny dodatkem smlouvy v rozsahu přípustném dle změněného předpisu. V případě podání návrhu na změnu této smlouvy musí obě strany postupovat jako při uzavírání smlouvy nové.

4. Kterákoliv ze smluvních stran může navrhnout jednání o změně nebo doplnění této kolektivní smlouvy. Smluvní strany se zavazují o návrhu společně jednat do 14 dnů od podání návrhu.

5. Kolektivní smlouva je nadřazena vnitřním předpisům ČZU v rozsahu závazků obsažených v této kolektivní smlouvě.

Část II

Spolupráce smluvních stran

Článek 3

Společné závazky

1. Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout odborové organizaci na její činnost finanční příspěvek ve výši 80.000,- Kč za kalendářní rok.

2. Smluvní strany se zavazují:

- nediskriminovat zaměstnance z důvodu věku, pohlaví, tělesného postižení, národnosti, rasy, náboženského vyznání, členství nebo výkonu funkce v odborové organizaci; výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů a této kolektivní smlouvy musí být v souladu s dobrými mravy;
- rozvíjet vzájemné korektní vztahy s cílem zabezpečit sociální smír;
- vzájemně se informovat o připravovaných opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhého účastníka tohoto smluvního vztahu, včetně informací o stanoviscích k připravovaným vnitřním předpisům a vnitřním normám týkajících se pracovněprávních vztahů.

3. Opatření, která jsou podle obecně závazných právních předpisů, případně podle této smlouvy potřeba projednat s příslušným odborovým orgánem, předloží zaměstnavatel v písemné formě, a to minimálně 14 dní před požadovaným termínem pro obdržení stanoviska, nedohodne-li se zaměstnavatel s odborovým orgánem jinak. Organizační nebo racionalizační opatření a strukturální změny, v důsledku kterých dojde k propouštění nejméně 30 zaměstnanců ČZU, budou projednávány s příslušným odborovým orgánem alespoň 2 měsíce předem. Nejpozději 30 dní před předáním výpovědi zaměstnancům musí být příslušná odborová organizace písemně informována o konkrétních výpovědích v souladu s § 62 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP nebo zákoník práce).

4. ZO VOS předává zaměstnavateli náměty a připomínky jednotlivých zaměstnanců se záměrem předcházet vzniku případných konfliktů. Dále se ZO VOS zavazuje, že bude upozorňovat zaměstnavatele na nedostatky v dodržování pracovněprávních předpisů a bezpečnosti práce na jednotlivých pracovištích.

5. Zaměstnavatel dle svých možností přihlíží ke stanoviskům a návrhům ZO VOS a sděluje jí, jaká opatření přijal a realizoval.

6. Výbor ZO VOS sdělí písemně zaměstnavateli, který odborový orgán je orgánem „příslušným“ k rozhodování, spolutřídění, projednání pro jednotlivé součásti ČZU.

7. Zaměstnavatel umožní pořádat schůze výboru ZO VOS od 14 hod. 1 x za měsíc + max. 2 x za měsíc mimořádné schůze, které jsou svolány na žádost ČZU nebo ZO VOS. Schůze na jednotlivých úsecích (fakultách) se konají maximálně 1 x za měsíc od 14 hod. V případě, že schůze skončí dříve než pracovní doba zaměstnance, je zaměstnanec povinen vrátit se na pracoviště.

8. Hodnocení účinnosti kolektivní smlouvy bude provedeno smluvními stranami 1 x ročně a to do 31. 10. daného roku.

Článek 4

Povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zavazuje:

- respektovat právo svobodného odborového sdružování zaměstnanců;
- umožnit odborovým organizacím vykonávat v rozsahu jejich působnosti kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů, předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a předpisů o zaměstnanosti a závazků vyplývajících z této kolektivní smlouvy;
- respektovat právo ZO VOS na informování, projednání nebo spolurozhodování (čl. 6 až čl. 8) ve věcech celoškolské povahy;
- poskytovat pro nutnou provozní činnost odborových organizací v přiměřeném rozsahu a podle prostorových možností kancelářské místnosti s nezbytným vybavením a zajistit údržbu a provozuschopnost potřebných telekomunikačních prostředků;
- v přiměřeném rozsahu a při respektování zásady hospodárnosti umožnit:
 - využívání prostor ČZU ke schůzím, kurzům a jiným nevýdělečným akcím základních odborových organizací, pro zaměstnance ČZU a jejich rodinné příslušníky, zaměstnavatel zejména poskytne zasedací místnost rektorátu ve 4. patře s nezbytným vybavením ke schůzové činnosti ZO VOS,
 - užívání místnosti pokladny VOS kolej B, místnost B7 a místnost skladu VOS kolej D, místnost SD 11,
 - užívání běžných komunikačních prostředků,
 - užívání rozmnožovací techniky včetně potřebného materiálu,
 - umístění odkazu na odborovou organizaci na intranetu ČZU.
- zabezpečovat na žádost zaměstnance, který je členem odborové organizace, úhradu členských příspěvků srážkou ze mzdy, za srážku ze mzdy se považuje také srážka z jiných příjmů ve smyslu § 145 zákoníku práce;

- vydat potvrzení na žádost zaměstnance, který je členem odborové organizace, o celkové výši sražených členských příspěvků pro účely odečtu od základu daně podle § 15 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů;
- poskytnout bezplatnou internetovou podporu VOS na Intranetu ČZU.

Článek 5

Povinnosti odborové organizace

1. Členové VOS budou zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k porušení obchodního tajemství nebo neoprávněnému nakládání s důvěrnými informacemi. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu funkce, pokud nestanoví zvláštní předpis jinak.

2. ZO VOS ČZU se zavazuje:

- respektovat provozní potřeby zaměstnavatele, chránit jeho dobré jméno na pracovišti i na veřejnosti;
- umožnit zaměstnavateli (určeným zaměstnancům) projednat na jednání ZO VOS ty záležitosti, na nichž má zaměstnavatel zájem;
- v odůvodněném případě na žádost zaměstnavatele svolat výbor ZO VOS k mimořádnému jednání nejpozději do 5 pracovních dnů od této žádosti zaměstnavatele.

Článek 6

Právo spolurozhodování

1. Spolurozhodováním se rozumí vztah mezi zaměstnavatelem a příslušnou odborovou organizací, kdy k provedení určitého právního úkonu nebo jiného opatření zaměstnavatele se vyžaduje předchozí souhlas odborové organizace nebo dohoda s ní.

2. ZO VOS ČZU spolurozhoduje o vydávání a o změnách pracovního řádu (§ 306 odst. 4 zákoníku práce).

3. Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace (§ 217 odst. 1 zákoníku práce).

4. Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací určit hromadné čerpání dovolené, jestliže je to nutné z provozních důvodů, a to v max. délce dvou týdnů (§ 220 zákoníku práce).

Článek 7

Právo projednání (součinnosti)

1. Projednáním se rozumí takové formy jednání mezi zaměstnavatelem a příslušnou odborovou organizací, při nichž obě strany předem v přiměřené lhůtě (zpravidla třiceti dnů) projednávají jednotlivé otázky, vyměňují si podklady, názory a konzultují svá stanoviska za účelem dosažení shody (§ 280 a § 287 odst. 2 zákoníku práce). Zaměstnavatel v rámci svých možností přihlíží ke stanovisku odborové organizace.

2. Za opatření týkající se většího počtu zaměstnanců, která zaměstnavatel projedná s odborovou organizací ve smyslu § 287 odst. 2 písm. g) zákoníku práce, se považují ta, která se týkají alespoň deseti zaměstnanců nebo všech zaměstnanců určitého pracoviště (útvary).

Článek 8

Právo na informace

1. Jedna strana informuje stranu druhou osobně nebo písemnou formou. V případě, že jedna ze stran požádá při informaci podané písemnou formou o doplnění či vysvětlení informace, je druhá strana povinná této žádosti vyhovět.

2. Zaměstnavatel předává příslušné odborové organizaci informace (podle § 279 a § 287 odst. 1 zákoníku práce), tj. zejména informace o:

- sjednaných a ukončených pracovních poměrech za uplynulý měsíc;
- mzdovém vývoji za uplynulý rok;
- realizaci personální a sociální politiky za uplynulé pololetí a o záměrech a řešeních pro příští pololetí;
- připravovaných organizačních změnách nebo racionalizačních opatřeních, v důsledku kterých dojde k uvolňování zaměstnanců;
- bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 zákoníku práce.

3. Zaměstnavatel předá ZO VOS zprávu o výsledcích hospodaření za uplynulý rok, a to do 30. 6. následujícího roku formou Výroční hospodářské zprávy.

Část III

Pracovní podmínky

Článek 9

Vznik, změny a skončení pracovního poměru

1. Vznik, změny a skončení pracovního poměru upravuje § 30 až 73a zákoníku práce.

2. Byla-li dána výpověď z pracovního poměru, potom pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby. Délka výpovědní doby činí dva měsíce. Výpovědní doba začíná plynout prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 53 odst. 2, § 54 písm. b) a § 63 zákoníku práce.

3. Obě smluvní strany se dohodly, že k optimalizaci počtu zaměstnanců nebo profesní skladby zaměstnanců bude vždy přistupováno uvážlivě a změny budou včas projednávány s příslušnou odborovou organizací.

4. Zaměstnavatel informuje zaměstnance o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou. Informace jsou umístěny na internetu www.czu.cz/aktuality/pracovni_priležitosti.

5. Sjedná-li ČZU se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s § 39 odst. 2 zákoníku práce, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že jde o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Článek 10

Pracovní doba

I. Délka stanovené týdenní pracovní doby

1. Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin. Pracovní směna začíná v 7:30 hod. a končí v 16:00 hod.

2. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Písemný rozvrh týdenní pracovní doby zpracovává a zaměstnance s ním seznamuje vedoucí zaměstnanec v přímé řídicí působnosti.

Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje zákoník práce.

Pracovní směna začíná v 7:00 hod. a končí v 15:30 hod. na pracovištích:

- provozní zahradnictví,
- skleníky FTZ,
- skleníky FAPPZ.

Fakulta agrobiologie, potravinových a přírodních zdrojů

- pracovní pozice šatnář/vrátný:
pracovní směna č. 1 začíná v 6:00 a končí ve 14:30 hod.
pracovní směna č. 2 začíná v 12:30 a končí ve 21:00 hod.

Katedra tělesné výchovy

- pracovní pozice plavčík:
pracovní směna začíná ve 14:00 a končí ve 22:30 hod.
- pracovní pozice uklízečka:
ranní směna začíná ve 4:30 a končí ve 13:00 hod.
odpolední směna začíná ve 13:00 a končí ve 21:30 hod.

Koleje a menza

- pracovní pozice pokojská:
Kolej A, EFG, JIH
pracovní směna začíná v 7:00 a končí v 15:30 hod.
Kolej BCD
pracovní směna začíná v 6:00 a končí ve 14:30 hod.

Koleje a menza

- pracovní pozice operátor skladování, skladník:
pracovní směna začíná v 7:00 hod. a končí v 15:30 hod.

2. Délka stanovené týdenní pracovní doby činí na pracovištích s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodin týdně:

Provozně ekonomická fakulta

- pracovní pozice školník:
pracovní doba: ranní směna začíná v 6:00 a končí ve 13:45 hod.
odpolední směna začíná v 13:45 a končí ve 21:00 hod.

Fakulta lesnická a dřevařská

- pracovní pozice šatnář/vrátný:
pracovní doba: ranní směna začíná v 6:00 a končí ve 13:45 hod.
odpolední směna začíná ve 13:30 a končí ve 21:15 hod.

Katedra tělesné výchovy

- pracovní pozice úpravář vody, vrátný
pracovní doba: ranní směna začíná v 6:00 a končí ve 14:15 hod.

odpolední směna začíná ve 14:00 a končí ve 22:15 hod.

Koleje a menza

- pracovní pozice recepční

kolej A:

pracovní doba: ranní směna začíná v 6:00 a končí v 10:00 hod.
odpolední směna začíná ve 14:00 a končí ve 22:00 hod.

kolej BCD, EFG, JIH:

pracovní doba: denní směna začíná v 6:00 a končí ve 18:00 hod.
noční směna začíná v 18:00 a končí v 6:00 hod.

Studijní a informační centrum

- pracovní pozice informační a knihovnický pracovník
pracovní doba: ranní směna začíná v 8:00 a končí ve 12:00 hod.
denní směna začíná ve 12:00 a končí v 16:00 hod.
- pracovní pozice šatnář
pracovní doba: ranní směna začíná v 9:30 a končí ve 14:00 hod.
denní směna začíná ve 13:30 a končí v 18:00 hod.

3. Délka stanovené týdenní pracovní doby je na pracovištích s třísměnným nebo nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodin týdně:

Studijní a informační centrum

- pracovní pozice informační a knihovnický pracovník
pracovní doba: ranní směna začíná v 8:00 a končí ve 12:00 hod.
denní směna začíná ve 12:00 a končí v 16:00 hod.
odpolední směna začíná v 16:00 a končí ve 20:00 hod.
- pracovní pozice šatnář
pracovní doba: ranní směna začíná v 7:45 a končí ve 12:15 hod.
denní směna začíná v 11:45 a končí v 16:15 hod.
odpolední směna začíná v 15:45 a končí ve 20:15 hod.

Provozně technický odbor - Oddělení energetiky

- pracovní pozice: obsluha plynových kotelen a technologických zařízení budov
pracovní doba: denní směna začíná v 6:00 a končí v 18:00 hod.
noční směna začíná v 18:00 a končí v 6:00 hod

4. Zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy podle odstavců 2. a 3. je možné pouze u zaměstnanců, kteří se v rámci 24 hodin po sobě jdoucích ve směnách vzájemně střídají. Zaměstnanci, kteří na pracovišti s vícesměnným provozem pracují výhradně v jedné směně, mají stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin.

5. O směnný pracovní režim se jedná i v případě souběžného výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, nejdéle však po dobu 1 hodiny. Jestliže je překrývání jejich souběžné práce delší, jde o jednosměnný režim s posunutými začátky směn a zkrácení pracovní doby se neuplatní.

II. Odchylně stanovená pracovní doba

Děkan fakulty, vedoucí KTV, ředitel IVP, rektor a kvestor v případě rektorátních pracovišť, mohou dohodnout s pracovníkem jinou úpravu pracovní doby, odchylnou od odst. I tohoto článku 10. Byla-li sjednána jiná pracovní doba, nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin.

III. Rovnoměrně rozvržená pracovní doba

Rovnoměrným rozvržením pracovní doby je rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu.

IV. Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba

Nerovnoměrným rozvržením pracovní doby je rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

V. Evidence pracovní doby (§ 96 ZP)

1. Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce odpracované směny, práce přesčas, další dohodnuté práce přesčas, noční práce, doby v době pracovní pohotovosti a pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel.

2. Na všech pracovištích ČZU se pracovní doba eviduje v knize docházky, u zaměstnanců pracujících ve vícesměnných provozech je pracovní doba evidována zároveň ve „výkazu příplatků pro mzdovou účtárnu“. Za vedení evidence jsou odpovědni vedoucí pracovníci v přímé řídicí působnosti.

3. Evidence docházky obsahuje:

- evidenci odpracované pracovní doby,
- práce přesčas,
- další dohodnuté práce přesčas,
- noční práce,
- dobu práce v pracovní pohotovosti a
- dobu držení pracovní pohotovosti.

VI. Práce přesčas

1. Problematika práce přesčas se řídí ustanoveními Části čtvrté, Hlavy páté ZP a Vnitřním mzdovým předpisem.

VII. Noční práce

1. Noční práce je práce konaná v noční době. Noční doba je doba mezi 22:00 a 6:00 hodinou.

2. Zaměstnancem pracujícím v noci je zaměstnanec, který během noční doby odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích

3. Délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích. Při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.

4. Vedoucí pracovník v přímé řídicí působnosti je povinen vést evidenci zaměstnanců pracujících v noci. O zařazení zaměstnance na noční práci informuje písemně personální oddělení.

5. Zaměstnanec, který je zařazen na noční práci, musí být vyšetřen lékařem závodní preventivní péče (viz. článek 17. této KS) před zařazením na tuto práci a dále pravidelně, nejméně 1x ročně, a kdykoli o to zaměstnanec zařazený na noční práci požádá. Splnění této povinnosti zajistí vedoucí příslušného pracoviště v součinnosti s personálním oddělením. Zpráva o výsledku lékařského vyšetření je uložena v osobním spisu zaměstnance na personálním oddělení. Vyšetření hradí zaměstnavatel.

6. Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat práci v noci mladistvé zaměstnance.

VIII. Pracovní pohotovost

1. Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne.

2. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna podle § 140 ZP stanovená ve Vnitřním mzdovém předpisu.

3. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda. Odměna podle § 140 ZP za tuto dobu nepřísluší.

4. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.

5. Pracovní pohotovost nelze dohodnout s mladistvým zaměstnancem.

IX. Práce ve svátek

1. Svátky pro pracovněprávní účely jsou jak státní svátky, tak i ostatní svátky. Státní svátky a ostatní svátky jsou dny pracovního klidu, kromě dnů nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu.¹

2. Mzda, náhradní volno a náhrada mzdy za dobu práce ve svátek je uvedena ve Vnitřním mzdovém předpisu.

Článek 11

Přestávky v práci na jídlo a oddech (§ 88 ZP)

1. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce.

2. Přestávka je poskytována v době mezi 11:15 a 14:00 hod. v trvání 30 minut pro pracoviště, která mají začátek pracovní směny stanoven na 7:00 hodin, resp. 7:30 hodin. Zaměstnancům, kteří pracují v režimu nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, vícesměnném provozu a zaměstnancům s kratší, než stanovenou týdenní pracovní dobou (sníženým úvazkem), se tato přestávka poskytuje po 6 hodinách nepřetržité práce.

3. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby. Na ČZU se jedná o práce:

- pracovní pozice školník,
- pracovní pozice vrátný,
- pracovní pozice recepční.

Mladistvému zaměstnanci musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech podle prvního odstavce.

¹ zák. č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů

4. Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut.

5. Přestávky na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby, poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby, není-li ZP nebo touto smlouvou stanoveno jinak.

6. U zaměstnanců, jejichž výkon práce trvá nepřetržitě více než 6 hodin (u mladistvých zaměstnanců 4,5 hodiny), musí být z evidence pracovní doby zřejmé, že tato přestávka byla poskytnuta.

Článek 12

Dovolená

Problematika dovolených se řídí ustanoveními Části deváté ZP.

I. Dovolená za kalendářní rok

1. Výměra dovolené zaměstnanců ČZU vyjma akademických pracovníků činí 5 týdnů v kalendářním roce.

2. Dovolená akademických pracovníků činí 8 týdnů v kalendářním roce.

3. Akademickými pracovníky jsou profesori, docenti, odborní asistenti, asistenti, lektori a vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci podílející se na pedagogické činnosti.

4. Týdnem dovolené se rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů.

5. Čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru. Pro potřeby určení výměry dovolené u těchto zaměstnanců předloží vedoucí pracoviště každoročně přehled o počtu odpracovaných směn za daný kalendářní rok na personální oddělení.

6. Čerpání dovolené řeší § 217, 218 a 219 ZP. Způsob určování dovolené je uveden v rozhodnutí kvestora „Čerpání dovolených“, jehož aktuální znění se zveřejňuje na Intranetu ČZU. Zaměstnavatel ve výjimečných případech umožní též čerpání 0,5 dne dovolené

7. Dobu čerpání dovolené určuje příslušný vedoucí zaměstnanec podle rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na

dovolenou vzniklo.

8. Příslušný vedoucí zaměstnanec je povinen určit zaměstnanci vyjma akademických pracovníků čerpání alespoň 2 týdnů a akademickým pracovníkům čerpání alespoň 4 týdnů dovolené v období s nižší potřebou práce v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo, pokud jeho pracovní poměr k ČZU trval po celý kalendářní rok a má-li alespoň na tuto dobu právo.

8. Zaměstnavatel umožní převést dovolenou do následujícího kalendářního roku, max 2 týdny. Zaměstnavatel do konce června daného roku určí čerpání této převedené dovolené.

II. Dodatková dovolená

1. Zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvláště obtížné, přísluší dodatková dovolená v délce 1 týdne. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené.

2. Za zaměstnance, kteří konají práce zvláště obtížné, se pro účely poskytování dodatkové dovolené považují mj. zaměstnanci, kteří pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržité práce v tropických nebo jiných zdravotně obtížných oblastech, má právo na dodatkovou dovolenou již za tento rok; nepracuje-li zaměstnanec v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více než 1 rok, přísluší mu za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech jedna dvanáctina dodatkové dovolené.

3. Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou tropické nebo jinak zdravotně obtížné oblasti.²

III. Hromadné čerpání dovolené

1. Zaměstnavatel určuje z provozních důvodů hromadné čerpání dovolené na období vánočních a novoročních svátků. Termín zahájení a ukončení stanoví zaměstnavatel vždy pro daný kalendářní rok v rozhodnutí kvestora (viz bod I.), a to počátek nejdříve dne 23. 12. a ukončení nejpozději dne 2. 1. následujícího kalendářního roku.

2. Ostatní otázky dovolené neupravené touto KS se řídí Částí devátou zákoníku práce.

² Ke dni uzavření této KS se jedná o vyhlášku č. 600/2006 Sb. „o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené“.

Článek 13

Překážky v práci

1. Podmínky pro poskytování pracovního volna a náhrady mzdy pro překážky v práci na straně zaměstnance jsou stanoveny v § 191 až 206 zákoníku práce. Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, při kterých se zaměstnanci poskytne pracovní volno, nebo pracovní volno s náhradou mzdy, stanovuje nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

2. Podmínky pro poskytování pracovního volna a případné náhrady mzdy pro překážky v práci na straně zaměstnavatele jsou stanoveny v § 207 až 210 zákoníku práce.

3. Zaměstnanec je povinen včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna, je-li překážka předem známa, jinak bez zbytečného průtahu. Překážku v práci je povinen zaměstnavateli prokázat.

4. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy z důvodu jeho zdravotní indispozice, nejvýše však v rozsahu 3 dnů v kalendářním roce. Podmínky pro poskytování pracovního volna s náhradou mzdy upravuje interní předpis - směrnice rektora.

Článek 14

Náhrada škody při pracovním úrazu a nemoci z povolání

1. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání upravuje § 365 až 393 zákoníku práce. Způsob a výši náhrady škody je zaměstnavatel povinen bez zbytečného odkladu projednat s odborovou organizací a zaměstnancem.

2. Náhradu za ztrátu na výdělku a náhradu nákladů na výživu pozůstalých vyplácí zaměstnavatel pravidelně jednou měsíčně, pokud nebyl dohodnut jiný způsob výplaty. V souladu s platnou pojistnou smlouvou ČZU poskytne jednotlivé druhy náhrad ČZU prostřednictvím pojišťovacího ústavu.

3. Náhrada škody pozůstalým po zaměstnanci, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, se poskytuje podle ustanovení § 375 až 379 zákoníku práce.

4. Objasňování příčin a okolností všech pracovních úrazů bude probíhat za účasti pověřeného člena odborového orgánu. Poté bude proveden zápis podepsaný oběma smluvními stranami.

Článek 15

Odborové funkce

1. K výkonu funkce člena orgánu odborové organizace (předseda odborové organizace, člen výboru odborové organizace nebo člen vyššího odborového orgánu) a zástupcům odborové organizace, kteří se zúčastní sjezdu odborového svazu jako volení zástupci, poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy.

2. Ostatním členům odborové organizace, kteří se účastní odborových schůzí nebo konferencí, poskytne zaměstnavatel pracovní volno bez náhrady mzdy s možností jeho napracování.

3. Členům odborové organizace poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy k účasti na školeních pořádaných odborovou organizací v rozsahu max. 5 dní v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

4. Podmínkou pro poskytnutí pracovního volna podle předchozích odstavců je včasné požádání zaměstnavatele o uvolnění z práce, příp. uvědomění zaměstnavatele bez zbytečného odkladu, je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, a prokázání překážky v práci.

Článek 16

Stížnosti a připomínky

1. Stížnosti a připomínky mohou podávat pracovní kolektivy i zaměstnanci jednotlivě, nebo prostřednictvím odborových organizací. Stížnost nebo připomínka se postupuje nadřízenému v přímé řídicí působnosti. Forma stížnosti nebo připomínek je vždy písemná a řádně zaměstnancem vlastnoručním podpisem podepsaná. Vedoucí zaměstnanci jsou povinni na stížnosti a připomínky reagovat bez zbytečného odkladu. Na každou stížnost musí zaměstnanec obdržet písemnou odpověď nejpozději ve lhůtě třiceti dnů od doručení stížnosti či připomínky.

2. Spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, vyplývající z pracovněprávních vztahů, rozhoduje pouze soud, pokud nedojde k jiné dohodě. Při jednání může být na žádost zaměstnance přítomen člen příslušného výboru VOS.

Část IV

Péče o zaměstnance

Článek 17

Zdravotní péče

I. Zdravotní péče o zaměstnance

1. Závodní preventivní péči o zaměstnance do podrobností nezbytných upravuje vnitřní předpis ČZU k zajištění závodní preventivní péče.

2. Závodní preventivní péči poskytuje zaměstnancům zaměstnavatele smluvní zdravotnické zařízení.

II. Ochrana zaměstnanců

1. Zaměstnavatel se dohodl s odborovým orgánem na následujících pravidlech směřujících k ochraně před škodami na zdraví působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami:

- ve všech vnějších i vnitřních prostorách zaměstnavatele je ve smyslu § 8 odst. 1 písm. b) zákona č. 379/2005 Sb.³ zakázáno kouřit s výjimkou prostor vyhrazených pro kuřáky a označených zaměstnavatelem zjevně viditelným nápisem „Prostor vyhrazený pro kouření“,
- ve všech vnějších i vnitřních prostorách zaměstnavatele je zakázáno požívat alkoholické nápoje nebo jiné návykové látky.

2. Zaměstnavatel se řídí zákonem č. 379/2005 Sb.

3. Zaměstnavatel považuje porušení opatření uvedených v tomto článku za závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a může dát zaměstnanci z těchto důvodů výpověď.

Článek 18

Sociální fond, rekreace zaměstnanců

1. Zaměstnavatel zřizuje sociální fond. Užití sociálního fondu se řídí vnitřní normou, kterou zaměstnavatel projednává s ZO VOS.

2. Kapacita rekreačních a výcvikových středisek, není-li využita pro výcvik studentů,

³ zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů v platném znění

bude přednostně využívána pro rekreační pobyty zaměstnanců. Využití kapacity střediska, přidělení lůžek součástí ČZU a cena za ubytování bude pro příslušný kalendářní rok projednána v ZO VOS.

3. Zaměstnavatel dle možností umožní využití sportovních zařízení ČZU pro rekreační potřeby zaměstnanců v hodinách, které jsou dohodnuty samostatně ve smlouvě VOS ČZU a vedení KTV ČZU.

4. Pro zajištění účasti odborových organizací na sportovních a kulturních akcích poskytne zaměstnavatel dle možností autobus, a to za úhradu vynaložených nákladů.

5. V období volné ubytovací kapacity na kolejích ČZU o prázdninách umožní zaměstnavatel ubytovat za režijní cenu účastníky výměnné rekreace podle smlouvy VOS s partnerskými vysokými školami (MZLU Brno, SPU Nitra, TU Zvolen, SIE Goedelloe).

6. Zaměstnavatel uvolní 1 svého zaměstnance zaměstnaného na poloviční úvazek do funkce správce objektu letního dětského tábora VOS ve Vráži. Celkové mzdové náklady tohoto zaměstnance uhradí zaměstnavateli odborová organizace VOS.

Článek 19

Stravování

Zaměstnavatel:

1. umožní zaměstnancům stravování v menze ČZU (ve vlastním zařízení),
2. poskytne zaměstnancům příspěvek na stravování dle Statutu ČZU, poskytování příspěvku na stravování je upraveno vnitřním předpisem ČZU,
3. bude provádět úhradu hodnoty za odebraná jídla na základě dohody o srážce ze mzdy,
4. umožní zaměstnancům aktuálně sledovat a kontrolovat svoji útratu (na UEP) prostřednictvím vyhrazených stránek na intranetu ČZU,
5. jmenuje pověřeného člena VOS ČZU jako člena stravovací komise.

Článek 20

Vzdělávací činnost

1. Zaměstnavatel v rámci provozních možností umožní zaměstnancům zvýšení dosažené kvalifikace. Zvýšením dosažené kvalifikace se rozumí také její získání nebo rozšíření. Je-li toto zvýšení kvalifikace v souladu s potřebami zaměstnavatele, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy. Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu dle § 234 a § 235 zákoníku práce. V případě, že jde o zvýšení kvalifikace v zájmu zaměstnance, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci v rámci provozních možností pracovní volno bez náhrady mzdy.

2. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům prohlubovat kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě účastí na školeních a kurzech. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na těchto kurzech, přičemž tato účast se považuje za výkon práce. Prohlubováním kvalifikace se rozumí také její doplňování, udržování a obnovování. Účast na jiných kurzech a školeních, které nelze považovat za prohlubování kvalifikace, je v zájmu zaměstnance a zaměstnavatel umožní zaměstnanci účast na těchto školeních a kurzech poskytnutím dovolené nebo pracovního volna bez náhrady mzdy, nebrání-li mu v tomto postupu provozní důvody.

Část V

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Článek 21

BOZP

1. Povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnanců a účast odborových organizací v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou dány zákoníkem práce (§ 101 až 108) a dalšími právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

2. Zaměstnavatel bude vytvářet takové pracovní podmínky, aby byl zaměstnancům zajištěn bezpečný výkon práce v pracovním prostředí odpovídajícím požadavkům platných právních předpisů.

3. Na pracovištích zaměstnavatele, u nichž je to stanoveno zvláštními předpisy, ve vnitřních a vnějších prostorách zaměstnavatele vyjma prostorů k tomuto účelu vyhrazených, platí zákaz kouření.

4. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, u nichž to výkon práce vyžaduje, bezplatně osobní ochranné pracovní pomůcky, mycí, čisticí a desinfekční prostředky a zajistí bezplatně čištění a opravu osobních ochranných pracovních pomůcek a oděvů.

5. Zaměstnavatel jmenuje pověřeného člena VOS ČZU jako člena komise bezpečnosti

práce na ČZU.

6. Zaměstnavatel se zavazuje:

- pověřený zástupce VOS ČZU jako člen komise bezpečnosti práce na ČZU je oprávněn účastnit se veškerých prověrek bezpečnosti práce na jednotlivých pracovištích, tento pověřený zástupce VOS má k dispozici zápisy o prověrkách a mimořádných událostech,
- zajistit odstraňování zjištěných závad a seznámit zaměstnance a odborovou organizaci s výsledky provedených kontrol,
- na rizikových pracovištích zabezpečit měření rizikových faktorů v pracovním prostředí v případě, že nastaly významné změny tohoto prostředí a ve lhůtách stanovených rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví, podle výsledků tohoto měření přijmout opatření technického, případně organizačního charakteru,
- minimálně jednou ročně zaměstnance, kteří jsou vystaveni účinkům škodlivin (např. vibrace, hluk, karcinogenní a chemické látky apod.) poučit o nebezpečích z nich plynoucích a o bezpečnostních opatřeních, která je třeba dodržovat,
- v souladu s čl. 8 odst. 2 této kolektivní smlouvy předávat VOS ČZU nezbytné informace o chystaných a probíhajících stavebních akcích dle plánu stavebních prací schváleném akademickým senátem ČZU, které by mohly mít vliv na bezpečnost práce.

Část VI

Odměňování zaměstnanců

Článek 22

Základní úprava podmínek odměňování

1. Mzdové poměry zaměstnanců ČZU upravuje Vnitřní mzdový předpis, který byl vydán na základě ustanovení § 17 odst. 1 písm. c) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů a ustanovení § 305 zákoníku práce.

2. Odměňování zaměstnanců je dále v § 138 zákoníku práce - odměňování prací vykonávaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

3. Mzda zaměstnance nesmí být nižší než minimální mzda (§ 111 zákoníku práce). Pro tyto účely se použije minimální mzda měsíční.

4. Mzda, odměna z dohod, odměna za pracovní pohotovost a náhrady mzdy jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději 10. den v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu, odměnu z dohod, odměnu za pracovní pohotovost a náhrady mzdy. V případě, že připadne výplatní termín na sobotu, neděli, nebo svátek, jsou mzda, odměna z dohod, odměna za pracovní pohotovost a náhrady mzdy splatné v poslední pracovní den před výplatním termínem.

5. Obě smluvní strany předpokládají především bezhotovostní výplatu mzdy, tj. výplatu mzdy, popř. jiných peněžitých plnění, převodem na účty zaměstnanců.

6. Zaměstnavatel seznámí nového zaměstnance s mzdovým systémem, způsobem výpočtu mzdy a s informacemi (obsahem), které poskytuje výplatní lístek. Stávajícím zaměstnancům poskytne tyto informace na požádání. V případě nejasností nebo nesrovnalostí ve výplatě mzdy bude podáno vysvětlení (článek 16).

7. Zaměstnavatel bude sledovat a každoročně hodnotit podmínky (ekonomické, daňové, administrativní, stimulační) pro uplatnění motivačního systému zaměstnaneckých výhod (systém zaměstnaneckých výhod) a jeho jednotlivých forem.

Článek 23

Mzdový tarif a mzdové třídy

1. U všech zaměstnanců (s výjimkou zaměstnanců odměňovaných smluvní mzdou) se uplatňuje systém měsíčních mzdových tarifů. Mzdové tarify v jednotlivých mzdových třídách

jsou uvedeny ve Vnitřním mzdovém předpisu.

2. Smluvní mzda se poskytuje v souladu s úpravou obsaženou ve Vnitřním mzdovém předpisu. Konkrétní podmínky poskytování smluvní mzdy jsou upraveny v individuální smlouvě.

Článek 24

Mzdové příplatky, mzda za práci přesčas a ve svátek, odměny

1. Vnitřní mzdový předpis stanovuje podmínky pro poskytování osobního příplatku, odměn, příplatku za výkon funkce a za vedení, příplatku za zastupování, zvláštního příplatku, mzdy nebo náhradního volna za práci přesčas, mzdy za práci v sobotu a v neděli, náhradního volna nebo náhrady mzdy za svátek.

Článek 25

Odstupné

1. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku.

2. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své odpovědnosti podle § 367 odst. 1 ZP, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřisluší.

3. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. a) až c) ZP a pracoval u zaměstnavatele nepřetržitě po stanovenou dobu, přísluší odstupné podle bodu 4.

4. Pracoval-li zaměstnanec u zaměstnavatele nepřetržitě po dobu:

- minimálně 15 let - zvyšuje se odstupné na čtyřnásobek průměrného výdělku,
- minimálně 20 let - zvyšuje se odstupné na pětinásobek průměrného výdělku,
- minimálně 25 let - zvyšuje se odstupné na šestinásobek průměrného výdělku.

Článek 26

Průměrný výdělek

Při zjišťování průměrného výdělku pro pracovněprávní účely se postupuje podle zákonné úpravy obsažené v ustanovení § 351 a násl. zákoníku práce. Průměrným výdělkem zaměstnance se rozumí průměrný hrubý výdělek, nestanoví-li pracovněprávní předpisy jinak. Průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období

Článek 27

Náhrada škody

Požaduje-li zaměstnavatel na zaměstnanci náhradu škody, kterou mu způsobil, informuje zaměstnavatel před uskutečněním svého rozhodnutí písemně ZO VOS. V informaci uvede skutkový stav, posouzení míry zavinění zaměstnance, výši škody, kterou požaduje a návrh na způsob její úhrady. Odborová organizace se může k uvedené informaci bez zbytečného odkladu vyjádřit. Zaměstnavatel může k vyjádření ZO VOS přihlídnout.

Část VII

Závěrečná ustanovení

1. Smluvní strany se zavazují, že v případě neshody ve věci výkladu obsahu této kolektivní smlouvy vstoupí prostřednictvím svých zástupců do jednání se snahou předejít kolektivnímu sporu o plnění kolektivní smlouvy. V případě neplatnosti jednotlivých ustanovení této kolektivní smlouvy platí, že příslušná práva a povinnosti se řídí platnými právními předpisy.

2. Tato kolektivní smlouva nahrazuje kolektivní smlouvu uzavřenou dne 20. 12. 2010 a nabývá účinnosti dnem podpisu oprávněných zástupců obou smluvních stran. Platnost a účinnost končí dnem 31. 1. 2021.

3. Smluvní strany jsou povinny 90 dnů před ukončením platnosti této kolektivní smlouvy (nebo její části) zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy (nebo její části) na další období. Pokud by tato jednání nebyla uzavřena dohodou o nové kolektivní smlouvě před skončením platnosti stávající kolektivní smlouvy, bude stávající kolektivní smlouva platit až do uzavření nové kolektivní smlouvy.

4. Tato kolektivní smlouva musí být přístupná všem zaměstnancům a smluvní strany jsou povinny s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance do 15 dnů od jejího uzavření.