

Smluvní strany

Česká zemědělská univerzita v Praze	a	Vysokoškolský odborový svaz, základní organizace při České zemědělské univerzitě
Kamýcká 129, 165 00 Praha – Suchdol IČO: 60460709		Kamýcká 129, 165 00 Praha – Suchdol IČO: 17049555
zastoupená rektorem		zastoupená předsedou
prof. Ing. Petrem Skleničkou, CSc.		Ing. Zdeňkem Votrubou, Ph.D.
dále také jen „zaměstnavatel“ nebo „ČZU“		(dále také jen „odborová organizace“ nebo „VOS ČZU“)

(společně dále také jako „smluvní strany“)

uzavírají tuto

kolektivní smlouvu

Preambule

Tato kolektivní smlouva (dále jen „KS“) je normativní právní akt tripartitního charakteru, vypracovaný na základě platných zákonů, dalších právních předpisů a společného jednání vedení ČZU a odborové organizace, zastupující všechny zaměstnance ČZU. Účelem této KS je vytvoření optimálních podmínek pro činnost vedení ČZU a všech zaměstnanců ČZU, potřebných k zachování sociálního smíru a naplnění cílů české vzdělávací soustavy v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o VŠ“).

Kolektivní smlouva upravuje v souladu se zákonem 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.

Část I. Úvodní ustanovení

Článek 1. Působnost a závaznost smlouvy

a) Smlouva se vztahuje na všechna pracoviště ČZU, přičemž detaily v pracovněprávních vztazích, závislé na charakteru jednotlivých pracovišť mohou být upraveny flexibilně na základě Vnitřního mzdového předpisu (dále jen „mzdový předpis“ nebo „MP“), nikoli však rozporně s platnou právní úpravou zákonů a touto smlouvou.

b) Smlouva je závazná pro obě smluvní strany a všechny zaměstnance ČZU bez ohledu na členství v odborové organizaci. Mzdová a všechna ostatní práva a povinnosti, související s výkonem práce na ČZU, upravené touto smlouvou a z ní vyplývající, nelze stanovit zaměstnavatelem odchylně v neprospěch zaměstnance. Práva zaměstnance upravená v jeho prospěch nad rámec této KS zůstávají nedotčena.

- c) Smluvní závazky vyplývající z této KS, jichž se dotkla změna závazného právního předpisu, budou změněny dodatkem KS v rozsahu přípustném dle změněného právního předpisu. V případě podání návrhu na změnu této KS musí obě smluvní strany postupovat jako při uzavírání smlouvy nové.
- d) KS je nadřazena vnitřním předpisům ČZU v rozsahu závazků obsažených v této KS.

Článek 2. Zvláštní ustanovení

- a) Ujednání v oblasti kolektivních pracovních vztahů, která byla sjednána mezi zaměstnavatelem a některou z odborových organizací působících na ČZU, nejsou touto KS dotčena. Každá odborová organizace (dále jen „ZO“) působící u zaměstnavatele, může uzavřít dohodu, která však nesmí upravit práva v pracovněprávních vztazích zaměstnanců ČZU sjednaná v této KS méně výhodně pro zaměstnance, než stanovuje tato KS.
- b) Na tuto KS se nevztahují žádné jiné kolektivní smlouvy ani jiné podzákonné předpisy s výjimkou předpisů, upravujících státem řízené aktivity specifického charakteru, zejména v oblasti zdravotní péče a BOZP.

Část II. Společná ustanovení

Článek 1. Smluvní strany se společně zavazují:

- a) 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 KS a konat vždy v souladu s dobrými mravy.
- b) Vzájemně projednávat výsledky hospodaření ČZU a využívání finančních prostředků, chystaná racionalizační opatření, organizační změny, sporná sjednávání nebo ukončení pracovního poměru (dále jen „PP“), mzdový vývoj, personální a sociální politiku a vše, co může ovlivnit pracovní podmínky zaměstnanců.
- c) Rozvíjet vzájemné korektní vztahy s cílem zabezpečit sociální smír.
- d) Nejméně 1 do roka uspořádat společné jednání zaměstnavatele a VOS ČZU s cílem projednat podněty a připomínky k činnosti ČZU, jakož i zhodnotit efektivitu této KS.
- e) Vzájemně se informovat o připravovaných opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhé smluvní strany, včetně informací o stanoviscích k připravovaným vnitřním předpisům a vnitřním normám, týkajících se pracovněprávních vztahů.

Článek 2. Zaměstnavatel se zavazuje:

- a) Respektovat právo svobodného odborového sdružování zaměstnanců.
- b) Umožnit VOS ČZU vykonávat v rozsahu její působnosti kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů, předpisů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, předpisů o zaměstnanosti a závazků vyplývajících z této KS.
- c) Poskytnout odborové organizaci a LDT Sluneční zátoka finanční příspěvek na provoz v celkové výši 80 000 Kč na kalendářní rok.
- d) Umožnit pro provozní činnost VOS ČZU využívat odpovídajícím způsobem kancelářské prostory a vybavení (výpočetní technika, tiskárna, konektivita k počítačové síti, podpora a

prostor na příslušných stránkách Intranetu pro prezentaci VOS ČZU) a to bezplatně. Týká se členů Výboru VOS ČZU.

e) Umožnit užívání VOS ČZU místnosti skladu kolej SD11, místnost č. B/008 pro pokladnu na koleji B.

f) Dle svých možností přihlížet ke stanoviskům a návrhům VOS ČZU a sdělovat jí, jaká opatření přijal a realizoval.

g) Zabezpečovat na žádost zaměstnance, který je členem VOS ČZU, úhradu členských příspěvků srážkou ze mzdy; za srážku ze mzdy se považuje také srážka z jiných příjmů ve smyslu § 145 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“ nebo „zákoník práce“).

h) Umožnit pořádat schůze Výboru VOS ČZU od 14 hodin v rozsahu maximálně 1 x za měsíc, v případě potřeby maximálně 2 x za měsíc mimořádné schůze, které jsou svolány na žádost ČZU nebo VOS ČZU. Schůze na jednotlivých úsecích (fakultách) se konají maximálně 1 x za měsíc od 14 hod. V případě, že schůze končí dříve než pracovní doba zaměstnance, je zaměstnanec povinen vrátit se na své pracoviště.

i) Projednat s VOS ČZU opatření, která je podle obecně závazných právních předpisů, případně podle této KS, nezbytné projednat, a to vždy písemnou formou, minimálně 14 dní před požadovaným termínem pro obdržení stanoviska, nedohodne-li se zaměstnavatel s VOS ČZU jinak. Organizační nebo racionalizační opatření a strukturální změny v důsledku, kterých dojde k propouštění nejméně 10 zaměstnanců ČZU, případně se týkají celého pracoviště (útvary), budou projednávány s VOS ČZU alespoň 2 měsíce předem.

j) Nejpozději 30 dní před předáním výpovědi zaměstnancům písemně informovat VOS ČZU o konkrétních výpovědích nebo hromadném propuštění v souladu s § 61 ZP.

Článek 3. VOS ČZU a její zástupci se zavazují:

a) 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.

b) Respektovat provozní potřeby zaměstnavatele, chránit jeho dobré jméno na pracovišti i na veřejnosti.

c) Umožnit zaměstnavateli (či jeho zástupcům) projednat na jednání VOS ČZU případně Výboru VOS ČZU ty záležitosti, na nichž má zaměstnavatel zájem, nejpozději do 14 dnů od žádosti zaměstnavatele.

Část III. Pracovněprávní vztahy

Zaměstnavatel se zavazuje dodržovat zásady pracovněprávních vztahů, jak plynou z platné české pracovněprávní úpravy, uvedené zejména v ZP, zákoně o VŠ a v této KS.

Článek 1. Pracovní podmínky:

a) Vznik, změny a ukončení pracovního poměru upravují příslušná ustanovení ZP.

- b) Případné převedení na jinou práci či jiné pracoviště je nutno se zaměstnancem předem projednat. Totéž se týká i případné pracovní cesty (viz znění ZP).
- c) Pracovní doba činí 40 hodin týdně, výjimečně a po projednání se zaměstnancem lze nařídit práci přesčas, při tzv. nerovnoměrné pracovní době je třeba zavést tzv. „vyrovnávací období“, apod. (viz znění ZP).
- d) 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.
- e) Pracovní pohotovost je možné stanovit pouze po dohodě se zaměstnancem (viz znění ZP).
- f) 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 na dobu určitou.
- g) Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut (v době od 11:15 do 14:00); mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce.
- h) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování ve stravovacím zařízení a poskytne zaměstnancům příspěvek na stravování dle interního předpisu ČZU, který je projednán s VOS ČZU.
- i) V případě, že o to zaměstnanec požádá, může být při jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem přítomen zástupce odborů.

Článek 2. Ukončení pracovního poměru:

- a) Ukončení pracovního poměru je možné pouze způsoby, uvedenými v ZP. Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele musí být předem projednáno s VOS ČZU, stejně jako hromadné propouštění dle ZP.
- b) Zvláště uvážlivě je třeba postupovat v případech uvedených v písm. a) tohoto článku u zaměstnanců seniorů a samoživitelů.

Článek 3. Pracovní volno, překážky v práci, dovolená:

- a) Výměra dovolené neakademických pracovníků činí 5 týdnů v kalendářním roce.
- b) Výměra dovolené akademických pracovníků činí 8 týdnů v kalendářním roce.
- c) 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 dovolené dle § 218 odst. 6 ZP.
- d) 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, nebo lze očekávat že trvat bude, po celý kalendářní rok a má-li na čerpání dovolené v uvedeném rozsahu nárok.

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

f) Zaměstnavatel umožní převést dovolenou do následujícího kalendářního roku, maximálně 2 týdny pro akademické pracovníky a 1 týden pro neakademické pracovníky. Zaměstnavatel do konce června následujícího roku určí čerpání této převedené dovolené.

g) 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, a to počátek nejdříve dne 23. 12. a ukončení nejpozději dne 2. 1. následujícího kalendářního roku.

h) Zaměstnanec je povinen včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna z důvodu překážky v práci, je-li překážka v práci předem známa, jinak bez zbytečného odkladu. Překážku v práci je povinen zaměstnavateli spolehlivě prokázat.

i) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy pro řešení nenadálých životních situací nebo zdravotní indispozice, nejvýše však 5 dnů v kalendářním roce.

Část IV. Mzda a odměňování

Článek 1. Mzdové složky a náhrada mzdy:

a) Odměňování zaměstnanců se řídí ZP, nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a výši příplatku za takové prostředí a dále Vnitřním mzdovým předpisem ČZU schváleným AS ČZU.

b) Návrh nového Vnitřního mzdového předpisu ČZU, případně změny v platném Vnitřním mzdovém předpisu ČZU, musí být před projednáním v AS ČZU projednán a odsouhlasen Výborem VOS ČZU, případně členskou schůzí VOS ČZU.

c) Zaměstnancům se nezávisle na celkových výsledcích hospodaření ČZU zaručuje uspokojení všech mzdových nároků dle písmena a) tohoto článku.

d) Uplatnění mzdových složek, forem mzdy a jejich změn, stanovení konkrétních podmínek pro poskytování konkrétní mzdové složky a opatření k použití prostředků na mzdy provádí zaměstnavatel po projednání s VOS ČZU, které se uskuteční nejméně 30 kalendářních dní před jejich uplatněním.

e) Mzda a náhrady mzdy se vyplácejí dle platných právních předpisů, této KS a Vnitřního mzdového předpisu ČZU. Na základě žádosti zaměstnance lze mzdu, nebo její část, vyplatit formou zálohy na mzdu. Hotovostní platba je možná pouze s výslovným souhlasem zaměstnance. Bezhotovostní platba může být provedena na maximálně 1 účet podle pokynů zaměstnance.

f) Podkladem pro zařazení zaměstnance do příslušné mzdové třídy a výše osobního příplatku jsou závazné předpisy dle části IV., článku 1 písmeno a) této KS. Rozpětí příplatku za vedení je určen Vnitřním mzdovým předpisem ČZU.

g) Příplatky za práci přesčas, o sobotách a nedělích a ve svátek se řídí částí IV. článek 1. písmeno a) této KS. Zaměstnavatel se může dohodnout se zaměstnancem na příplatku ke mzdě místo náhradního volna.

h) Dle části IV. článku 1 písmena a) této KS se řídí i odměny za pracovní pohotovost, za nařízenou karanténu, za práci ve ztíženém prostředí nebo za noční práci.

Článek 2. Mzdový vývoj a mzdová politika

a) Specifikaci mzdových úprav projedná zaměstnavatel s VOS ČZU nejpozději do 14 dnů před projednáním v AS ČZU.

b) Mzdová politika ČZU musí být projednána s VOS ČZU nejméně 1 x za 2 roky.

Článek 3. Odměny a příspěvky ze sociálního fondu

a) V souladu se zákonem o VŠ tvoří zaměstnavatel sociální fond ve výši nejméně 1,0 % objemu nákladů zúčtovaných v rámci mzdové politiky ČZU v předchozím ročním období.

b) Finanční prostředky fondu budou primárně použity na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření či jako dlouhodobý investiční produkt zaměstnanců.

c) Zaměstnanci bude poskytnuta odměna v těchto případech:

- Ocenění pracovních zásluh zaměstnance při výročí 20 let a každých dalších 10 let trvání pracovního poměru.
- Při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod při trvání nepřetržitého pracovního poměru alespoň 20 let na ČZU.

d) Zaměstnanci může být na základě rozhodnutí vedoucího zaměstnance poskytnuta odměna v těchto případech:

- Při dovršení padesáti let věku při trvání nepřetržitého pracovního poměru alespoň 10 let na ČZU.

e) Po dohodě jsou možné i další benefity poskytované zaměstnancům.

f) V případě úmrtí osoby blízké je možné na žádost zaměstnance ze sociálního fondu poskytnout bezúročnou půjčku až do výše 100 000 Kč, která je osvobozena od daně z příjmu a nezapočítává se do základu pro odvod pojistného.

Článek 4. Odstupné

a) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, není-li v této KS stanoveno jinak.

b) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z těchto důvodů,

přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního 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 § 270 odst. 1 ZP, odstupné podle tohoto bodu zaměstnanci nepřísluší.

c) Zaměstnanec, 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 následujícího schématu:

- MDPZ 10 let – odstupné se zvyšuje na čtyřnásobek průměrného měsíčního výdělku.
 - MDPZ 15 let – odstupné se zvyšuje na pětinašobek průměrného měsíčního výdělku.
 - MDPZ 20 let – odstupné se zvyšuje na šestinašobek průměrného měsíčního výdělku.
- (MDPZ – minimální doba práce u zaměstnavatele)

d) V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele dle § 52 písm. d) ZP, jakož i u zaměstnance se změněnou pracovní schopností ze zdravotních důvodů, se odstupné zvyšuje na dvanáctinásobek průměrného výdělku.

Část V. Péče o zaměstnance

Článek 1. Zdravotní péče

a) Zaměstnavatel uhradí vstupní a periodické zdravotní prohlídky zaměstnanců v souladu se zák. č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů a § 103 odst. 1 písm. d) ZP.

b) Zaměstnavatel umožní příspěvkovou lázeňskou léčebně rehabilitační péči zaměstnanců, jimž byl lázeňský poukaz přidělen i v průběhu akademického roku, a to v rámci čerpání řádné dovolené.

Článek 2. Stravování

a) Zaměstnavatel zajistí svým zaměstnancům možnost odběru jednoho hlavního jídla ve vlastním nebo smluvním stravovacím zařízení, nebo vhodnou formou poskytne svým zaměstnancům příspěvek na stravování nebo potraviny ve veřejné stravovací nebo obchodní síti.

b) Příspěvek na stravování se vztahuje na všechny zaměstnance, kteří v rozsahu pracovního úvazku odpracují minimálně 3 hodiny v jedné pracovní směně, stejně jako doba a délka přestávky na jídlo podle charakteru práce a pracoviště.

c) Příspěvek se neposkytuje v době, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, čerpá dovolenou nebo náhradní volno, popř. je na pracovní cestě, kde pobírá náhrady dle ZP.

d) Zaměstnavatel může příspěvek na stravování poskytnout i zaměstnancům se zkráceným pracovním úvazkem, jakož i bývalým zaměstnancům v důchodu, a to ve stejné výši, v jaké jej poskytuje svým zaměstnancům v plném PP.

Článek 3. Sportovní využití, rekreace a jiné benefity

- a) Tato oblast závisí výlučně na dohodě zaměstnavatele s VOS ČZU a vychází ze zájmu zaměstnanců na hodnotném trávení volného času a z možností zaměstnavatele.
- b) Zaměstnavatel se zavazuje podporovat sportovní činnost zaměstnanců vhodnými způsoby, tj. jak pořádáním jednorázových akcí (sportovní den, turnaje o pohár rektora, apod.), tak i přispívat na existující nebo vznikající vysokoškolské sportovní organizace (golfový klub, střelecký klub).
- c) Kapacita rekreačních středisek, není-li využita pro výuku či výcvik studentů, bude přednostně využívána pro rekreační pobyty zaměstnanců za zvýhodněných podmínek.
- d) Zaměstnavatel podporuje provoz zařízení péče o děti zaměstnanců v předškolním i školním věku v součinnosti s VOS ČZU.

Část VI. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Článek 1. Regulace BOZP

- a) Vyjma některých níže vymezených specifických podmínek zajišťovaných zaměstnavatelem BOZP tato KS neupravuje.
- b) Základní úprava na tomto úseku vyplývá z vyhlášky č. 20/1989 Sb., ministra zahraničních věcí o Úmluvě o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí a § 101 a násl. ZP a ostatních právních předpisů upravujících zajištění BOZP.

Článek 2. Povinnosti zaměstnavatele v rámci BOZP

- a) Seznámení zaměstnanců s právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP, požární ochrany, poskytování první pomoci a ověření znalosti těchto předpisů v dohodnutých termínech.
- b) V součinnosti s VOS ČZU nejméně 1 × do roka provedení kontroly BOZP a PO na všech pracovištích ČZU. Dále informování VOS ČZU o výsledku této kontroly, jakož i o výsledku kontrol provedených orgány hygienické služby, státního odborného dozoru nad bezpečností práce, požární ochrany a dalšími příslušnými orgány.
- c) Informování VOS ČZU o odstraňování případných nedostatků, zjištěných orgány uvedenými pod písm. b) tohoto článku.
- d) Zajištění BOZP při vědeckovýzkumné a vývojové činnosti v souladu s poznatky současné vědy a techniky.
- e) Dodržování normativů kvality a vysokých standardů pracovních podmínek na všech pracovištích ČZU.
- f) Zákaz kouření v celém areálu ČZU s výjimkou k tomu vyhrazených míst.
- g) Zavedení systému hromadného akustického varování zaměstnanců a studentů pro případ mimořádné události nebo hrozícího nebezpečí v areálu ČZU.
- h) Informování VOS ČZU o pracovních úrazech a umožnění účasti zástupců VOS ČZU na jejich vyšetření, stejně jako na zjišťování rozsahu škody vzniklé úrazem nebo nemocí z povolání.

i) Je-li zaměstnanec uznán za zdravotně nezpůsobilého v souvislosti s výkonem jeho práce, je zaměstnavatel povinen vykazat účinnou snahu o zajištění jiného vhodného místa, třeba i u jiného zaměstnavatele.

Část VII. Závěrečná ustanovení

Článek 1. Změny a doplňky KS

a) Kterákoli ze smluvních stran může navrhnout jednání o změně nebo doplnění této KS, případně i jejím ukončení. V takovém případě smluvní strany svolají společné jednání do 30 dnů od doručení písemného návrhu druhé straně.

b) Jakékoli změny nebo doplňky této KS mohou být provedeny pouze dohodou obou stran, a to číslovanými písemnými dodatky odsouhlasenými a podepsanými oběma stranami.

Článek 2. Provedení a zveřejnění KS

a) Tato smlouva je v originále provedena ve 3 výtiscích podepsaných oběma smluvními stranami, z nichž jeden výtisk obdrží VOS ČZU a dva výtisky obdrží zaměstnavatel.

b) Smluvní strany jsou povinny do 30 dnů od jejího uzavření seznámit s obsahem této KS všechny zaměstnance (např. prostřednictvím intranetu) a v kopii ji zpřístupnit tomu, kdo o to požádá.

Článek 3. Platnost a účinnost KS

a) Touto KS se nahrazuje všechny předchozí kolektivní smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a VOS ČZU. Platnost nabývá tato KS dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami. Účinnost nabývá tato KS dnem 1. 1. 2025.

b) Tato KS se uzavírá na dobu určitou, a to do 31. 1. 2026 s tím, že pokud nebude k danému termínu zahájeno jednání o uzavření nové KS (viz bod c) tohoto článku KS), automaticky se KS prodlužuje o jeden rok.

c) 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.

V Praze dne 19. prosince 2024

za smluvní strany

rektor
v. r.

předseda VOS ČZU
v. r.