



Kolektivní smlouva

Smluvní strany:

Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem

Pasteurova 3544/1

400 96 Ústí nad Labem

ID DS: 6nhj9dq

tel.: +420 475 286 222

e-mail: podatelna@ujep.cz

dále jen jako „zaměstnavatel“

a

Základní organizace Vysokoškolského odborového svazu

Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem

Pasteurova 3544/1 Ústí nad Labem-centrum

400 01 Ústí nad Labem

IČ: 66110980

IDDS: znn84tm

Odborová organizace Fakulty životního prostředí UJEP

Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem

Pasteurova 3544/1 Ústí nad Labem-centrum

400 01 Ústí nad Labem

IČ: 23097141

IDDS: aw8u4pa

dále jen jako „odborové organizace“

sjednaly v souladu s § 22 zákona č. 262/2006 Sb. (dále jen „zákoník práce“) kolektivní smlouvu v následujícím znění:



Hlava I

Obecná ustanovení

1. Kolektivní smlouva vychází z platných právních předpisů České republiky a úmluv a doporučení Mezinárodní organizace práce. Jedná se zejména o
 - zákon č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání v platném znění,
 - zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění,
 - zákon č. 111/1998 Sb., zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů.
2. Tato smlouva je závazná pro všechny zaměstnance zaměstnavatele v pracovním poměru (dále jen „zaměstnanec“), tedy i pro zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni, a pro všechna pracoviště zaměstnavatele.
3. Na zaměstnance konající pro zaměstnavatele práci na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr se tato kolektivní smlouva vztahuje pouze přiměřeně v rozsahu zákonných práv těchto zaměstnanců, není-li výslovně v této kolektivní smlouvě sjednáno jinak.
4. Pro účely této smlouvy plní postavení zaměstnavatele rektor univerzity v případech, které spadají do kompetence univerzity. V případech, v nichž je dle zákona oprávněn jménem univerzity jednat příslušný orgán organizační jednotky zaměstnavatele (děkan fakulty, ředitel vysokoškolského ústavu atp.), plní postavení zaměstnavatele tento orgán.
5. Zaměstnavatel se zavazuje, že seznámí zaměstnance při nástupu do zaměstnání s kolektivní smlouvou. Dále se zavazuje, že do 15 dnů od uzavření nové kolektivní smlouvy nebo jejího dodatku seznámí zaměstnance s platným zněním formou zveřejnění na webových stránkách a hromadným zasláním elektronickou poštou.

Účel a předmět smlouvy

1. Kolektivní smlouva upravuje v souladu s příslušnými právními předpisy individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, které se týkají zejména pracovněprávních, mzdových a sociálních otázek, otázek bezpečnosti práce a bezpečného prostředí na pracovišti, a dalších vztahů a otázek, které je třeba řešit v zájmu práv, oprávněných potřeb a sociálních jistot zaměstnanců.
2. Ujednání pracovních smluv, která sjednávají pro zaměstnance výhodnější podmínky, než stanoví tato smlouva, nejsou touto smlouvou dotčena. V pracovní smlouvě nemohou být sjednány podmínky pro zaměstnance méně výhodně, než stanoví tato smlouva.
3. Ujednání obsažená v této smlouvě mají přednost před ustanoveními vnitřních předpisů zaměstnavatele, pokud tato smlouva stanoví úpravu pro zaměstnance výhodnější.
4. Za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům jednají odborové organizace, jejichž je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace působící v rámci příslušné organizační jednotky zaměstnavatele, kterou se v této smlouvě rozumí součást veřejné vysoké školy dle § 22 zákona o VŠ (fakulta, středisko atd.), neurčí-li tento zaměstnanec jinak. Za zaměstnance, který není odborově organizován, a jehož pracoviště přísluší do organizační jednotky zaměstnavatele, ve které nepůsobí odborová organizace, jedná odborová organizace s největším počtem členů působící u zaměstnavatele, neurčí-li tento zaměstnanec jinak.

Hlava II

Závazky smluvní povahy

Tato hlava obsahuje závazky, které upravují kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi. Případný spor o plnění těchto závazků řeší se souhlasem obou stran zprostředkovatel. V případě, že by se strany na zprostředkovateli nedohodly, určí zprostředkovatele ze seznamu zprostředkovatelů na návrh kterékoliv ze smluvních stran Ministerstvo práce a sociálních věcí. Při neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem mohou smluvní strany požádat po dohodě písemně o rozhodnutí ve sporu rozhodce. Nedohodnou-li se smluvní strany na rozhodci, určí rozhodce ze seznamu rozhodců na návrh kterékoliv ze smluvních stran Ministerstvo práce a sociálních věcí. Proti rozhodnutí rozhodce ve sporu o plnění kolektivní smlouvy lze podat opravný prostředek k soudu.



Článek 1

Společná ustanovení

1. Za zaměstnavatele je adresátem rektor. Rektor v souladu s vnitřním předpisem zaměstnavatele může pověřit jednáním s odborovými organizacemi prorektora nebo kvestora.
2. Za odborové organizace je adresátem statutární orgán, který může pověřit jednáním dalšího člena výboru dle vnitřního předpisu odborové organizace.
3. Za účelem zajištění výkonu participativních práv se zaměstnavatel zavazuje ve spolupráci s odborovou organizací vypracovat metodický dokument upravující součinnost smluvních stran a tento dokument prokazatelně implementovat na všech součástech zaměstnavatele, aby byli s konkrétními povinnostmi v oblasti informování, projednání a spolurozhodování seznámeni vedoucí zaměstnanci na všech úrovních řízení.
4. Ke komunikaci využívají obě strany datové podání prostřednictvím uvedených IDDS.
 - a. Neodpoví-li statutární orgán odborové organizace zaměstnavateli do 30 dnů od dodání do datové schránky, má se informování a projednání podle souvisejících ustanovení zákoníku práce za splněné ze strany zaměstnavatele.
 - b. Obě strany mohou dodání do datové schránky doplňovat i prostřednictvím e-mailové korespondence.
5. Odborové organizace spolupracují a vystupují ve vztahu k zaměstnavateli na základě vzájemné dohody.
 - a. Za tímto účelem mohou se zaměstnavatelem uzavřít dohodu o spolupráci jakožto smlouvu nepojmenovanou ve smyslu § 1746 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v níž si konkrétně upraví další kontaktní údaje a formu komunikace.
 - b. Nedojde-li mezi odborovými organizacemi k uzavření dohody o spolupráci, je zaměstnavatel povinen jednat se všemi odborovými organizacemi, které u něj působí (§ 286 odst. 5 ZP), a to v rozsahu vyplývajícím ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zejména v oblasti informování, projednávání a dalších úkonů, které zákon ukládá vůči odborovým organizacím. Tento postup se vztahuje na případy, kdy nejde o uzavření kolektivní smlouvy, ale o běžnou komunikaci v pracovněprávních vztazích.
 - c. Odborové organizace jednájí při kolektivním vyjednávání ve vzájemné shodě s cílem dosáhnout společného stanoviska. Nedojde-li však mezi nimi k dohodě o společném postupu do 30 dnů od zahájení jednání, postupuje zaměstnavatel v souladu s § 24 odst. 3 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a je oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo koalici organizací s největším počtem členů.

Článek 2

Spolupráce zaměstnavatele a odborové organizace

1. Smluvní strany vzájemně spolupracují při tvorbě vnitřních předpisů a norem zaměstnavatele, které se týkají většího počtu zaměstnanců.
2. Zaměstnavatel a odborová organizace spolupracují v zajištění BOZP a PO dle souvisejících ustanovení zákoníku práce.
 - a. Odborně způsobilá fyzická osoba pro prevenci rizik a požární ochrany provádí kontroly stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany budov nejméně jednou ročně za přítomnosti tajemníka příslušné součásti zaměstnavatele a zástupce odborové organizace. Protokol z vykonané kontroly se zasílá odborové organizaci.
 - b. Odborně způsobilá fyzická osoba pro prevenci rizik a požární ochrany za účasti zástupce odborové organizace posuzuje a vyřizuje agendu spojenou s pracovními úrazy. Kopii protokolu posílá e-mailem odborovým organizacím.
3. Smluvní strany konají osobní setkání ve vztahu k Článku 3 Hlavy II této kolektivní smlouvy.
 - a. Setkání svolává rektor, nebo prorektor, je-li agenda pro projednání a informování odborové organizace. Agenda se zpravidla slučuje.



- b. Za zaměstnavatele se mohou účastnit tohoto setkání rovněž pracovníci oddělení relevantní k projednávání agendě.
 - c. Setkání svolává první člen výboru odborové organizace v případě, že má dodatečné dotazy k vypořádání připomínek nebo předloženým informacím.
 - d. Za odborovou organizaci se mohou účastnit tohoto setkání rovněž členové poradního orgánu nebo pracovních skupin.
 - e. Projeví-li jedna smluvní strana zájem, lze ze setkání pořídit stručný zápis, který zaměstnavatel zašle odborové organizaci do 5 pracovních dnů od následujícího dne po setkání. Statutární orgán odborové organizace má pak 5 pracovních dnů na ověření zápisu od následujícího dne po doručení návrhu zápisu. Zápis je možné schválit a ověřit zúčastněnými stranami i v den setkání.
4. Statutární orgán odborové organizace má právo zaměstnavateli v přiměřené míře předkládat podněty na poradě vedení.
- a. Statutární orgán odborové organizace zasílá rektorovi průvodní dopis s vysvětlením, čeho chce podnětem dosáhnout. Rektor zařadí tento podnět do agendy nejbližší možné porady vedení a vyrozumí statutární orgán odborové organizace o termínu konání.
 - b. Statutární orgán odborové organizace může daný podnět osobně představit na poradě vedení, projeví-li o to zájem.
 - c. Pro účely tvorby podkladů může statutární orgán odborové organizace prostřednictvím kanceláře rektora, popřípadě zřízeného přístupu k intranetu, v přiměřené míře posílat hromadný e-mail s dotazníkem všem zaměstnancům zaměstnavatele.
5. Statutární orgán odborové organizace se účastní každoročního jednání o rozpočtu ve formátu zástupců rektorátu a vedení jednotlivých fakult, které probíhá zpravidla v březnu.
- a. Pozvánku zasílá odborové organizaci zaměstnavatel do datové schránky odborové organizace nebo e-mailem.
 - b. Pozváním odborové organizace na jednání o rozpočtu zaměstnavatel splňuje svou povinnost projednání ekonomického stavu organizace podle souvisejících ustanovení zákoníku práce.
 - c. Odborová organizace může na tomto setkání vyzvat zaměstnavatele k detailnější diskusi ohledně ekonomického výhledu v daném roce včetně úpravy výše tarifů vnitřního mzdového předpisu v návaznosti na inflaci zveřejňovanou každoročně Českým statistickým úřadem.
 - d. Z jednání o rozpočtu se pořizuje stručný zápis, který zaměstnavatel zašle odborové organizaci do 5 pracovních dnů od následujícího dne po jednání. Statutární orgán odborové organizace má pak 5 pracovních dnů na ověření zápisu od následujícího dne po doručení návrhu zápisu. Zápis je možné schválit a ověřit zúčastněnými stranami i v den setkání.
6. Statutární orgán odborové organizace může v přiměřené míře žádat Akademický senát UJEP a akademické senáty fakult UJEP o zařazení agendy k informování v bodě různé.
- a. Statutární orgán odborové organizace informuje předsedu Akademického senátu UJEP. Agenda se musí týkat chodu organizace.
 - b. Stanoviska týkající se informování a projednání podle bodů 1 až 4 Článku 3 Hlavy II této kolektivní smlouvy statutární orgán odborové organizace Akademickému senátu UJEP nepředkládá.



Článek 3 Projednání a informování

1. Projednáním podle souvisejících ustanovení zákoníku práce se rozumí vypořádání připomínek odborové organizace k předloženým podkladům ze strany zaměstnavatele.
 - a. Podklady, zpravidla se jedná o vnitřní předpis nebo harmonogram podle Článku 2, Odstavce 1, Hlavy II této kolektivní smlouvy, zasílá zaměstnavatel prostřednictvím podání do datové schránky odborové organizace a v případě potřeby doprovodným e-mailem s dostatečným předstihem, tj. poskytne odborové organizaci lhůtu ke zpracování připomínek nejméně 30 kalendářních dnů, které se počítají od prvního dne následujícího po doručení.
 - b. Odborová organizace své připomínky ve vztahu k předkládanému dokumentu posílá zaměstnavateli přehledně uspořádané na připomínkovém listě v uvedené lhůtě prostřednictvím podání do datové schránky a v případě potřeby doprovodným e-mailem.
 - c. Vypořádáním připomínek ze strany zaměstnavatele se rozumí odsouhlasení, nebo zamítnutí přijatých připomínek včetně odůvodnění nejpozději před zasláním vnitřního předpisu k registraci vrcholnému orgánu, anebo před nabytím jeho platnosti, jedná-li se o vnitřní předpis nebo normu zaměstnavatele nepodléhající registraci, a v případě odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik před vyhodnocením výsledků výběrového řízení.
 - d. Nevypořádání připomínek ze strany zaměstnavatele podle bodu b. se považuje za jednání v rozporu se souvisejícími ustanoveními zákoníku práce, jehož dodržování kontroluje Státní úřad inspekce práce.
2. Smluvní strany se dohodly vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o závěrech jednání mezi odbory a zaměstnavatelem. Odbory mají právo na umístění svých webových stránek na serveru zaměstnavatele. Odkaz na webové stránky odborů bude umístěn v příslušné sekci webových stránek univerzity.
3. Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost též s odbory stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 276 odst. 9 ZP). Zaměstnanec má právo uplatnit stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů také prostřednictvím odborové organizace, které za něj jedná.
4. Informováním podle souvisejících ustanovení zákoníku práce se rozumí zaslání informací ze strany zaměstnavatele do datové schránky odborové organizace. Nesplnění povinnosti informovat odborovou organizaci ze strany zaměstnavatele se považuje za jednání v rozporu se souvisejícími ustanoveními zákoníku práce, jehož dodržování kontroluje Státní úřad inspekce práce.
5. Zaměstnavatel se zavazuje informovat odbory o vývoji mezd a jejich jednotlivých složek v členění dle jednotlivých profesních skupin, a to na úrovni univerzity i jednotlivých organizačních jednotek zaměstnavatele (§ 287 odst. 1 písm. a) ZP). Informaci bude zaměstnavatel poskytovat odborům písemně dvakrát do roka, a to za 1. pololetí do 15. 9. a za roční zúčtovatelné období do 15. 3. následujícího kalendářního roku. Informace bude obsahovat počty zaměstnanců a údaje o mediánu a průměrné mzdě v rozdělení na nárokovou (tarifní) složku a nenárokovou složku (osobní příplatky, ostatní příplatky, odměny apod.), přičemž ohledně nenárokové složky bude dále uvedena:
 - a. celková suma vyplacených osobních příplatků,
 - b. celková suma vyplacených ostatních příplatků,
 - c. průměrný osobní příplatek na jednoho zaměstnance s pracovním úvazkem 1,0 (se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin týdně),
 - d. minimální osobní příplatek,
 - e. maximální osobní příplatek,
 - f. medián osobního příplatku na jednoho zaměstnance s pracovním úvazkem 1,0,



- g. celková suma vyplacených odměn,
 - h. průměrná odměna na jednoho zaměstnance s pracovním úvazkem 1,0,
 - i. minimální odměna,
 - j. maximální odměna,
 - k. medián odměny na jednoho zaměstnance s pracovním úvazkem 1,0.
6. V případě nabytí účinnosti právního předpisu transponujícího Směrnici (EU) 2023/970 se zaměstnavatel zavazuje poskytovat informace v rozsahu stanoveném tímto předpisem. To nemá vliv na povinnost zaměstnavatele poskytovat nad rámec zákona detailní údaje o struktuře nenárokových složek mzdy sjednané v bodě 5 tohoto článku, pokud tyto nejsou novou právní úpravou výslovně zahrnuty.
7. Do informace dle bodu 5 tohoto článku nebudou zahrnuti zaměstnanci se smluvní mzdou. O počtu zaměstnanců se smluvní mzdou a výši celkových mzdových prostředků vyplacených zaměstnancům se smluvní mzdou poskytne zaměstnavatel odborům agregovaná data za celou univerzitu v termínech dle předchozího bodu.

Článek 4

Podmínky pro chod odborové organizace

1. Zaměstnavatel umožní odborové organizaci bezplatně využívat webovou doménu zaměstnavatele pro provoz webových stránek odborů. Dále zaměstnavatel umožní odborové organizaci využívat zavedené informační kanály jednotlivých součástí vysoké školy (např. intranet, elektronické newslettery) k informování o své činnosti. V záležitostech, které se dotýkají většího počtu zaměstnanců (zejména v průběhu kolektivního vyjednávání nebo při uzavírání kolektivní smlouvy), umožní zaměstnavatel odborové organizaci oslovit zaměstnance prostřednictvím hromadného e-mailu.
 - a. Službu zajišťuje CI UJEP.
 - b. Web odborové organizace se přizpůsobuje šabloně webu zaměstnavatele.
 - c. Oslovení zaměstnanců e-mailem se využívá v přiměřené míře.
2. Odborová organizace může bezplatně využívat zázemí v budovách zaměstnavatele pro účely schůzí statutárního orgánu nebo členské základny, kulturních akcí, konferencí nebo školení.
 - a. V případě učeben nebo přednáškových sálů mají výuka nebo akce pořádané zaměstnavatelem zajištěnou přednost v rezervaci.
 - b. Zasedací místnosti jsou poskytnuty se souhlasem vedoucího součástí. Mimo termínů schůzí součástí musí vedoucí umožnit odborové organizaci uvolnění místnosti.
 - c. Rezervaci přednáškového sálu provádí statutární orgán odborové organizace v součinnosti s tajemníkem dané fakulty.
3. Oddělení práce a mezd poskytuje odborové organizaci účetní službu v podobě zasílání členských příspěvků na účet. Informace k zúčtování zasílá na e-mail pam@ujep.cz statutární orgán odborové organizace.

Hlava III

Závazky normativní povahy

Tato hlava obsahuje závazky, ze kterých v souladu s právními předpisy vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, a dále závazky, které upravují pro zaměstnance určitá práva a povinnosti vyplývající ze zákona. Tyto závazky se stávají pramenem práva, a tudíž jsou soudně vymahatelné. K ujednáním, která zaměstnancům ukládají nové povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená zákonem, se nepřihlíží.



Článek 1

Skončení pracovního poměru a odstupné

1. Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru projedná zaměstnavatel nejméně 10 kalendářních dní předem s odbory (§ 61 odst. 1 ZP).
2. Jde-li o člena statutárního orgánu odborové organizace v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat příslušnou odborovou organizaci písemně o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána (§ 61 odst. 2 ZP).
3. Zaměstnance, který má sjednaný pracovní poměr na dobu určitou, bude zaměstnavatel nejpozději dva měsíce před uplynutím sjednané doby trvání tohoto pracovního poměru informovat o možnosti jeho prodloužení. Toto ustanovení se nevztahuje na pracovní poměry sjednané po dobu zástupu za dočasně nepřítomného zaměstnance (např. z důvodu čerpání mateřské či rodičovské dovolené).
4. Zaměstnanci, který přistoupí na skončení pracovního poměru dohodou v případě rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, poskytne zaměstnavatel zvýšené odstupné nejméně o částku:
 - a) rovnající se dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr skončí do konce kalendářního měsíce, ve kterém mu byl dán návrh na skončení pracovního poměru;
 - b) rovnající se jednonásobku průměrného měsíčního výdělku, pokud přistoupí na skončení pracovního poměru dohodou do konce 1. měsíce běhu výpovědní doby, byla-li mu předtím dána výpověď.

Článek 2

Příspěvky a benefity

1. Každý nově příchozí zaměstnanec je při podpisu pracovní smlouvy informován o příspěvcích a benefitech poskytovaných zaměstnavatelem.
 - a. Informační povinnost má zaměstnavatel prostřednictvím zaměstnaneckého odboru.
 - b. Informace může být zaslána elektronickou poštou.
 - c. Zaměstnavatel souhrnně uvádí informace o benefitech na webu UJEP.
 - d. K informovanosti zaměstnanců přispívají svými kanály i odborové organizace.
2. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům ze zřízeného sociálního fondu příspěvky. Základní výši příspěvků a způsob podání žádosti o příspěvek upravuje vnitřní směrnice. Vnitřní směrnice vychází ze souvisejících ustanovení, tj. především ze zákona o daních z příjmů a vyhlášek ministerstva financí o nakládání se sociálním fondem. Vydání a změny směrnice o poskytování příspěvků podléhá předchozímu souhlasu odborových organizací.
3. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování zejména ve vlastních zařízeních, popřípadě ve stravovacích zařízeních jiných subjektů. Výše a forma příspěvku se upravuje směrnicí. Vydání a změny směrnice o stravování podléhá předchozímu souhlasu odborových organizací.
4. Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat zaměstnancům odměny při pracovním výročí a odměny při skončení pracovního poměru z důvodu odchodu do důchodu. Tyto odměny jsou splatné společně se mzdou v následujícím měsíci po vzniku nároku, přičemž
 - a) odměna při pracovním výročí zaměstnanci náleží jednorázově ve výši nejméně 5 tis. Kč při každém 5. výročí nepřetržitě trvajícího pracovního poměru,
 - b) odměna při skončení pracovního poměru z důvodu odchodu do důchodu zaměstnanci náleží k datu prvního rozvázání pracovního poměru z důvodu odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně. Odměna se vyplácí v rozpětí od 5 tis. Kč do



výše dvojnásobku měsíčního průměrného výdělku zaměstnance, a to za předpokladu, že pracovní poměr zaměstnance k univerzitě trval před splněním rozhodné skutečnosti nejméně 5 let. Při stanovení výše této odměny bude přihlédnuto k celkové délce trvání pracovního poměru, stanovené týdenní pracovní době a dosahovaným pracovním výsledkům.

5. Zaměstnavatel dále umožňuje zaměstnanci

- a. zvýhodněné využití sportovní haly na Pedagogické fakultě UJEP mimo rozvrh výuky. Podmínky užití upravuje řád budovy. Informace jsou uvedeny na webu sportovní haly;
- b. rekreaci v zařízení Rekreační a výukové středisko Bukovina (dále jen „Bukovina“) v Českém ráji. Informace o rezervaci rekreačního zařízení Bukovina poskytuje Zaměstnanecký odbor;
- c. bezplatný vjezd na pozemky univerzity ohraničené závorou pomocí zaměstnanecké karty a dále elektronickou registrací vjezdu pro jednu registrační značku vozidla;
- d. využívat služby psychologické poradny zřízené zaměstnavatelem.

6. Zaměstnavatel elektronickou poštou, na webu a sociálních sítích pravidelně, zpravidla s novým rokem nebo se změnou, informuje zaměstnance o možnosti využití dalších výhod, například vstupenek, zvýhodněných členství, slev pro zaměstnance nebo zvýhodněných finančních produktů, slevu na univerzitní oblečení, zaměstnanecké kurzy apod. Tyto benefity jsou časově proměnné a jejich plnění není pro zaměstnavatele závazné.

Článek 3

Dohoda o jiném postupu při zakládání pracovního poměru

1. V souladu s ustanovením § 39, odst. 4 zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, smluvní strany vymezují okruhy zaměstnanců, se kterými je možné uzavírat nebo dohodou účastníků prodlužovat pracovní poměry na dobu určitou bez omezení stanoveného § 39, odst. 2 zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

- a. Zaměstnanci, u nichž je vznik a trvání pracovního poměru pokryto časově a věcně omezenými finančními zdroji, na které není právní nárok (granty, projekty, výzkumné záměry, doplňkové činnosti).
- b. Ustanovení se vztahuje na zaměstnance vykonávající práce sezónní nebo kampaňové povahy, jejichž potřeba je vyvolána vnějšími okolnostmi (např. klimatické podmínky nebo organizace akademického roku), a u nichž je pracovní poměr sjednán na dobu určitou nepřesahující 12 měsíců.
- c. Zaměstnanci, kteří byli přijati do pracovního poměru jako zástup za dočasně nepřítomného zaměstnance (mateřská nebo rodičovská dovolená, dlouhodobé pracovní volno, pracovní neschopnost).

2. Důvody pro sjednávání a prodlužování pracovních poměrů bez omezení stanoveného § 39, odst. 2 zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, s vymezenými okruhy zaměstnanců, jsou zejména

- a. vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, po kterém nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnával zaměstnance specifikované v písm. a. odstavce 1, článku 3, Hlavy III této kolektivní smlouvy na dobu neurčitou vzhledem ke způsobu financování jejich pracovních poměrů,
- b. vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, po kterém nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnával zaměstnance specifikované v písm. b. odstavce 1, článku 3, Hlavy III této kolektivní smlouvy na dobu neurčitou vzhledem k druhu práce, kterou vykonávají, a v období mimo pracovní poměr pro ně není pracovní uplatnění,
- c. vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, po kterém nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnával zaměstnance specifikované v písm. c. odstavce 1, článku 3, Hlavy III této kolektivní smlouvy na dobu neurčitou vzhledem k časově omezené době nepřítomnosti zastupovaného zaměstnance.



3. Zaměstnavatel je oprávněn uzavřít nebo dohodou účastníků prodloužit pracovní poměr na dobu určitou bez omezení stanoveného § 39, odst. 2 zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů
 - a. na celou dobu trvání projektu, příp. bez omezení opakovaně prodlužovat pracovní poměry na dobu potřebnou pro splnění časově omezených činností dle písm. a. odstavce 1, článku 3, Hlavy III této kolektivní smlouvy,
 - b. dle potřeby vyplývající z činnosti dle písm. b. odstavce 1, článku 3, Hlavy III této kolektivní smlouvy,
 - c. na celou dobu nepřítomnosti zastupovaného zaměstnance, příp. bez omezení opakovaně prodlužovat pracovní poměry na dobu potřebnou pro zástup za dočasně nepřítomného zaměstnance dle písm. c. odstavce 1, článku 3, Hlavy III této kolektivní smlouvy.

Článek 4 Pracovní doba

1. Zaměstnavatel v rámci možností a se souhlasem vedoucího pracovníka vyhoví požadavkům každého zaměstnance o flexibilní pracovní dobu nebo práci na dálku podle konkrétních podmínek uvedených v pracovním řádu.
2. Neakademickým pracovníkům přísluší dovolená v délce 6 týdnů.
3. Zaměstnavatel poskytuje všem zaměstnancům v kalendářním roce 5 dní indispozičního volna navíc, tzv. „sick days“.
4. V případě, že naměřená teplota na pracovišti přesáhne 28 °C a technickými prostředky nelze zajistit její snížení, je zaměstnanci umožněno po dohodě s přímým nadřízeným opustit pracoviště, a to zpravidla formou výkonu práce z jiného místa nebo úpravou rozvrhu pracovní doby. Bližší podmínky realizace, včetně metodiky měření teploty a identifikace dotčených pracovišť, upraví zaměstnavatel v Pracovním řádu v součinnosti s odbory.

Článek 5 Další práva zaměstnance

1. Zaměstnavatel zajišťuje na pracovišti ombuds osobu, která je pověřena zabývat se podněty zaměstnance.
2. Zaměstnanec je oprávněn si ke každému jednání se zaměstnavatelem týkajícímu se jeho pracovněprávního vztahu přizvat zástupce odborové organizace.
3. Zaměstnanec se s podnětem nebo svojí záležitostí může obrátit na odborovou organizaci, i když není jejím členem. Odborová organizace se podnětem nebo záležitostí zaměstnance zabývá v mezích své zákonné působnosti a kompetence u zaměstnavatele a v rozsahu svého vnitřního předpisu.
4. Právo zaměstnance vyjádřit nekonfliktně své hodnotové nastavení a vlastní názor je v rámci diskurzu na akademické půdě přirozeně zaručeno.

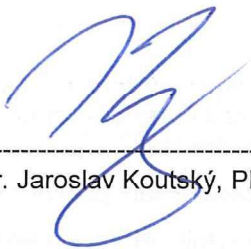
Hlava IV Závěrečná ustanovení

1. Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou od 1. 1. 2026 do 31. 12. 2027. Nejpozději 60 dní před koncem platnosti této kolektivní smlouvy se smluvní strany zavazují, že začnou jednání o nové kolektivní smlouvě.
2. Následující kolektivní smlouvu budou smluvní strany schvalovat zpravidla na čtyřletou dobu platnosti tak, aby vždy kopírovala funkční období zvoleného rektora.
3. Kolektivní smlouva je vyhotovena v počtu 3 vyhotovení s povahou originálu, z nichž každá smluvní strana obdrží po jednom vyhotovení.



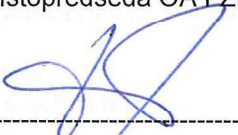
4. Tato smlouva zaniká výpovědí kterékoli smluvní strany i bez uvedení důvodu. Výpovědní doba činí 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.
5. Tato kolektivní smlouva je uzavřena dnem podpisu oprávněnými osobami smluvních stran.
6. Kolektivní smlouva se vyhotovuje také v anglickém jazyce pro účely internacionalizace. Právní účinky má výhradně české znění této smlouvy, které je rozhodné i pro pracovněprávní vztahy zahraničních zaměstnanců univerzity. Anglické znění má pouze informační charakter.

Za zaměstnavatele:


doc. RNDr. Jaroslav Koutský, Ph.D.
rektor

Za odborové organizace:


Mgr. Jakub Ederer, Ph.D.
místopředseda OA FŽP UJEP


Mgr. Martin Kozakovič
předseda ZO VOS UJEP


PhDr. Daniel Šárovec
místopředseda ZO VOS UJEP


Mgr. Denisa Vráblová
členka výboru ZO VOS UJEP