

# **KOLEKTIVNÍ SMLOUVA**

JIHOČESKÉ UNIVERZITY  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

2021 – 2024

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi smluvními stranami:

**Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích** (dále „jen zaměstnavatel“)

se sídlem: Branišovská 1645/31a, České Budějovice, 370 05

IČ 60076658

zastoupená rektorem prof. PhDr. Bohumilem Jirouškem, Dr.

a

**Koordinační odborová rada Jihočeské univerzity** (dále jen „KOR JU“) zastupující základní organizace (dále jen ZO):

- ZO VOS Pedagogické fakulty JU se sídlem Jeronýmova 10, České Budějovice, evid. č. 1841, IČO 72542896, zastoupená Jitkou Pečlovou,
- ZO VOS Zemědělské fakulty JU se sídlem Studentská 1668, České Budějovice, evid. č. 4122, IČO 60076895, zastoupená Karlou Dvořákovou,
- ZO OSSOO Zdravotně sociální fakulty JU se sídlem Jírovцова 1347/24, České Budějovice, evid. č. 20-0178-3301, IČO 22770615, zastoupená doc. PhDr. Alenou Kajanovou, Ph.D.,
- ZO VOS při Ekonomické fakultě JU se sídlem Studentská 787/13, České Budějovice, evid. č. 1840, IČO 00677094, zastoupená ing. Jiřím Alinou, Ph.D.

## Obsah kolektivní smlouvy

1. Základní ustanovení
2. Spolupráce mezi smluvními stranami
3. Pracovněprávní vztahy
4. Mzda a odměňování
5. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)
6. Cestovní náhrady
7. Péče o zaměstnance
8. Závěrečná ustanovení

## **1. Základní ustanovení**

- 1.1. Kolektivní smlouva (dále jen KS) se uzavírá podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP), zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s ostatními právními předpisy, zejména zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů.
- 1.2. Tato KS upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci v oblasti pracovněprávních, mzdových a sociálních nároků s cílem vytvořit a udržovat vzájemně uspokojivé vztahy mezi zaměstnavatelem a odbory, které u zaměstnavatele působí.
- 1.3. KS je závazná pro smluvní strany a všechny zaměstnance Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích bez ohledu na členství v odborové organizaci. Mzdová a ostatní pracovněprávní ujednání upravená KS nelze stanovit zaměstnavatelem nebo sjednat mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem odchýlně.
- 1.4. KS je nadřazena vnitřním předpisům Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích v rozsahu závazků obsažených v této KS.
- 1.5. Tato KS je uzavřena na dobu od 8. 4. 2021 do 30. 4. 2024. V případě, že ke dni následujícímu po tomto datu nevstoupí u zaměstnavatele v účinnost nová kolektivní smlouva, prodlužuje se účinnost této až do sjednané účinnosti nové kolektivní smlouvy, nejdéle však do 31. 10. 2024. Tuto KS je možné vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti.
- 1.6. Účinnost KS začíná prvním dnem období, na které byla uzavřena. Kterákoliv ze smluvních stran může navrhnout jednání o změně nebo doplnění KS, zejména v případě změny právních předpisů, které se dotýkají práv a povinností upravených touto KS. Změna nebo doplnění této KS může být provedena pouze písemně na základě dohody smluvních stran. Návrh změn pro jednání obou zúčastněných stran musí být učiněn navrhující stranou písemně. Smluvní strany se zavazují o návrhu společně jednat do 30 dnů od podání návrhu. V případě podání návrhu na změnu této smlouvy musí strany postupovat jako při uzavírání smlouvy nové.
- 1.7. Plnění KS bude hodnoceno na společném zasedání zástupců zúčastněných stran minimálně 1x za rok (nejpozději vždy k 1. 11. kalendářního roku) nebo častěji v případě požadavku jedné ze smluvních stran. Z provedeného hodnocení KOR zhotoví zápis obsahující závěry hodnocení. Zápis bude zveřejněn na webových stránkách odborové organizace (KOR JU).

## **2. Spolupráce mezi smluvními stranami**

- 2.1. Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů musí být v souladu se zákonem, zejm. s § 6 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, a s dobrými mravy; nikdo nesmí zneužívat těchto práv ke škodě druhého účastníka smlouvy, pracovněprávních vztahů nebo zaměstnanců.
- 2.2. Není-li sjednáno jinak, platí pro potřeby práv a povinností dle tohoto článku následující: Ve věcech týkajících se JU jako celku či více součástí JU zastupuje zaměstnavatele rektor a zaměstnance KOR JU. Ve věcech týkajících se pouze určité součásti JU, na níž nepůsobí žádná ZO, zastupuje zaměstnavatele vedoucí této součásti a zaměstnance KOR JU. Ve věcech týkajících se pouze určité součásti JU, na které působí některá ze ZO, zastupuje zaměstnavatele vedoucí této součásti a zaměstnance příslušná ZO.
- 2.3. Zaměstnavatel informuje KOR JU/ZO podle § 287 odst. 1 ZP. Informováním se rozumí písemné nebo ústní předání nezbytných podkladů KOR JU/výborům ZO nebo účast zástupce zaměstnavatele na zasedáních KOR JU/výborů ZO.  
Zaměstnavatel informuje KOR JU/ZO zejména:
  - a) o vývoji mezd se zohledněním celkových mzdových nákladů, vývoji průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin a podílu mzdových nákladů na neinvestičních výdajích, systému hodnocení a odměňování zaměstnanců. Tyto

přehledy poskytne zaměstnavatel KOR JU/ ZO 1x do roka, za roční zúčtovatelné období do 15. 3. následujícího kalendářního roku;

b) o ostatních záležitostech dle §279 ZP a o zásadních změnách před jejich realizací v termínech dohodnutých mezi zaměstnavatelem a KOR JU.

2.4. Zaměstnavatel projedná s KOR JU/ZO otázky upravené dle §287 odst. 2 ZP. Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a KOR JU/ZO, výměna stanovisek s cílem dosáhnout shody. KOR JU/ZO má při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

Zaměstnavatel dále projedná s KOR JU/ZO:

a) ekonomickou situaci zaměstnavatele

b) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny, zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců

c) změny mzdového předpisu

d) převedení zaměstnance na jinou práci, pokud zaměstnanec s převedením nesouhlasí,

e) výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru daná zaměstnavatelem,

f) výši náhrady škody a způsob její úhrady přesahující 5000 Kč, požadované na zaměstnanci,

g) opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, celkový rozsah přesčasové práce,

h) neomluvené zameškání práce (§ 348 odst. 3 ZP),

i) otázky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1 a § 108 ZP; opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bude zaměstnavatel provádět v součinnosti s KOR. KOR bude informována o provozních nehodách, haváriích a pracovních a školních úrazech.

j) způsob a výši náhrady škody z pracovního úrazu utrpěného zaměstnancem či z nemoci z povolání zjištěné u zaměstnance.

Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem tak, aby KOR JU/ ZO mohly na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Maximální lhůty pro projednání výše uvedených otázek mezi zaměstnavatelem a KOR JU/ZO jsou následující:

- písmena a) a c) 60 dnů
- písmeno d) a e) 7 dnů
- ostatní písmena 30 dnů.

2.5. Zaměstnavatel společně s KOR JU/ZO spolurozhodují

a) o vydávání a o změnách pracovního řádu (§ 306 odst. 4 ZP),

b) o výpovědi ze strany zaměstnavatele nebo okamžitém zrušení pracovního poměru člena orgánu odborové organizace, která působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení (§ 61 odst. 2 ZP).

2.6. Zaměstnavatel bude podávat KOR JU/ZO písemné zprávy o opatřeních, která navrhl k odstranění závad, na něž KOR JU/ZO upozornily při výkonu kontroly, nebo k provedení návrhů, které podaly KOR JU/ZO na základě provedené kontroly (§ 321 a 322 ZP).

2.7. Zaměstnavatel je povinen poskytnout členům KOR JU/ZO k výkonu odborové činnosti pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku (§ 203 odst. 2 písm. a) a písm. c) ZP) v zákonem stanoveném rozsahu.

2.8. Zaměstnavatel vytvoří členům KOR JU/ZO na svůj náklad podmínky a servis pro řádný výkon jejich činnosti, a to: umožní využívat kancelářskou a výpočetní rozmnožovací techniku, telefonní a počítačovou síť, bezplatnou internetovou podporu. (§ 277 ZP).

2.9. Členové základních odborových organizací nesmějí být pro výkon své činnosti diskriminováni nebo znevýhodněni ve svých nárocích; nesmějí být pro výkon své činnosti ani zvýhodněni (§ 276 odst. 2 ZP).

- 2.10. Zaměstnavatel nebo jím pověřený zástupce je povinen se zúčastnit jednání KOR JU/ZO, pokud ho o to KOR JU/ZO písemně požádá.
- 2.11. KOR JU/ZO budou zaměstnavatele podporovat při realizaci všech opatření, která povedou k modernizaci a zkvalitnění výuky, vědecké úrovně JU a zvyšování jejího věhlasu v zahraničí i tuzemsku. Budou spolupracovat při provádění veškerých kroků, které povedou ke zlepšení finanční situace JU, k efektivnějšímu způsobu hospodaření, vytváření racionálních pracovních příležitostí a zvýšení reálných mezd.
- 2.12. Materiály předkládané k projednání a schválení Akademickému senátu Jihočeské univerzity (dále jen „AS JU“), zabývající se mzdovými a pracovní-právními otázkami, včetně změn mzdového předpisu, budou zasílány KOR JU současně s jejich zasláním AS JU.
- 2.13. Členové KOR JU se zavazují zachovávat mlčenlivost o informacích, které jim byly poskytnuty jako důvěrné. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu jejich funkce.

### **3. Pracovně-právní vztahy**

Zaměstnavatel bude dodržovat zásadu rovného zacházení a zákazů diskriminace a zákazů zásahu do osobnostních práv (např. ponižování lidské důstojnosti) vyplývajících z § 16 odst. 2 a 3 ZP a dalších právních předpisů.

#### **A. Pracovní podmínky**

- 3.1. Zaměstnavatel je povinen uzavřít s každým zaměstnancem písemnou pracovní smlouvu nejpozději v den nástupu do práce. Její součástí jsou náležitosti uvedené v § 34 ZP. Zaměstnanci bude přiznána mzda v souladu se Mzdovým předpisem Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích (dále jen „MP“) v platném znění.
- 3.2. Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání (§ 39 odst. 1 ZP).
- 3.3. Smluvní strany tímto shodně prohlašují, že v souladu s § 39 odst. 4 ZP uzavřely Dohodu o jiném postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou. V této dohodě, jejíž plné znění je zveřejněné na webových stránkách JU, jsou mj. sjednána pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou a okruh zaměstnanců, kterých se bude jiný postup týkat.
- 3.4. Pokud pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat náležitosti uvedené v § 37 odst. 1 ZP.
- 3.5. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance při nástupu do zaměstnání s Pracovním řádem JU a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s Kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy (§ 37 odst. 5 ZP).
- 3.6. Zaměstnavatel může po dohodě vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu (§ 42 odst. 1 ZP).

#### **B. Pracovní doba**

- 3.7. Týdenní pracovní doba činí nejvýše 40 hodin (§ 79 ZP). Začátek a konec pracovní doby, začátek a konec přestávek na jídlo a oddech a popřípadě pružnou pracovní dobu stanoví zaměstnavatel. V odůvodněných případech lze po dohodě s vedoucím příslušného pracoviště umožnit individuální úpravu pracovní doby. Není-li stanoveno jinak, má se za to, že akademický zaměstnanec má pracovní dobu individuálně upravenou.
- 3.8. Práci přesčas a práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit v souladu s podmínkami uvedenými v § 91 odst. 2 až 4 a v § 93 ZP pouze výjimečně. Nařízená práce přesčas

nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce (§ 93 odst. 2 ZP). Při stanovení celkového rozsahu práce přesčas je zaměstnavatel povinen řídit se příslušnými ustanoveními ZP. Práci přesčas nelze nařídit zaměstnancům, kteří mají kratší pracovní dobu. Za práci přesčas a práci ve dnech pracovního klidu náleží zaměstnancům mzda v souladu se ZP.

- 3.9. U zaměstnanců pracujících v provozech s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou nesmí jejich průměrná pracovní doba v období maximálně 8 týdnů přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu.
- 3.10. Zaměstnancům pečujícím o dítě do skončení povinné školní docházky nebo o osobu závislou na péči jiné osoby (podle zákona č. 108/2006 Sb. v platném znění a jeho prováděcí vyhlášky 505/2006 Sb.), kteří požádají zaměstnavatele o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, zaměstnavatel vyhoví, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Se zkrácenou pracovní dobou je úměrně krácena i mzda dle obecně platných předpisů.

### **C. Rozvázání pracovního poměru**

- 3.12. Pracovní poměr lze rozvázat jedině způsoby stanovenými v § 48 ZP.
- 3.13. Zaměstnavatel seznámí písemně KOR JU/ZO o zamýšlených organizačních změnách, jejichž důsledkem může být hromadné propouštění zaměstnanců. Spolu s odůvodněním změn předloží seznam volných míst a návrh možného dalšího pracovního zařazení zaměstnanců, kterých se týká skončení pracovního poměru. Tyto budou KOR JU/ZO poskytnuty nejpozději do 30 dnů před předpokládanou realizací změn. KOR JU/ZO mají právo vyjadřovat se k jednotlivým návrhům.
- 3.14. Zaměstnanci, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši
  - a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
  - b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
  - c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.
  - d) čtyřnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 10 let.

### **D. Dovolena na zotavenou a překážky v práci**

- 3.15. Dovolena akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce, u ostatních zaměstnanců JU činí 5 týdnů.
- 3.16. Zaměstnavatel umožní zaměstnanci po dohodě s vedoucím pracoviště a v souladu s provozními podmínkami čerpat dovolenou v době školních prázdnin, pokud je v jeho rodině alespoň jedno dítě školou povinné ve věku do 15 let, o které prokazatelně pečuje.
- 3.17. Pro zajištění provozu dětských letních táborů, zimních výcvikových kurzů nebo táborů pro osoby se zdravotním či sociálním handicapem poskytne zaměstnavatel podle § 203 odst. 2 písm. l) ZP zaměstnancům pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, maximálně však 3 týdny v kalendářním roce. Po dobu výkonu této činnosti plní zaměstnavatel za příslušné zaměstnance povinnost úhrady sociálního a zdravotního pojištění.
- 3.18. Pracovní (indispoziční) volno z důvodu krátkodobé nemoci bez nutnosti doložení rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti a bez ohledu na vyčerpanou dovolenou v rozsahu maximálně 4 pracovních dní za kalendářní rok (vždy pouze celý pracovní den) poskytne zaměstnavatel zaměstnancům na jejich žádost. Zaměstnanci náleží za toto pracovní volno

náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Toto indispoziční volno s náhradou mzdy nelze čerpat ve zkušební době. Nevýčerpané dny nelze převést do následujícího roku.

- 3.19. Krátkodobé pracovní volno bez náhrady mzdy nejdéle na dobu 15 pracovních dnů v průběhu kalendářního roku poskytne zaměstnavatel zaměstnancům na jejich žádost, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. O udělení tohoto volna rozhoduje vedoucí pracoviště. O pracovním volnu bez náhrady mzdy přesahujícím 15 pracovních dnů rozhoduje podle organizačního zařazení zaměstnance rektor, prorektor, kvestor, děkan nebo ředitel nefakultní součásti JU. Předpokladem pro poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy je, aby pracovník měl vyčerpanou dovolenou.
3. 20. Zaměstnavatel se zavazuje, že nad rámec stanovený přílohou nařízení vlády č. 590/2006 Sb., v platném znění, poskytne na žádost zaměstnance pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku:
- a) na 1 den k účasti zaměstnance na svatebním obřadu dítěte jeho manžela/manželky, které se zaměstnancem žije nebo žilo ve společné domácnosti (zaměstnanec doloží tuto skutečnost čestným prohlášením);
  - b) na 1 den k účasti zaměstnance na pohřbu nevlastního rodiče a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb této osoby.

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

- 3.21. Zaměstnavatel umožní podle § 231 ZP zaměstnancům studium nebo školení za účelem zvýšení kvalifikace na základě dohody (dle požadavků jedné ze stran i písemné):
- a) pro potřebu zaměstnavatele s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku a dohodnutých nákladů spojených se studiem nebo školením;
  - b) pro potřebu zaměstnance uvolní zaměstnavatel zaměstnance na dobu nezbytně nutnou, nebrání-li v tom provozní důvody na straně zaměstnavatele, bez náhrady mzdy. V tomto případě si výdaje spojené se studiem nebo školením hradí zaměstnanec.

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

- 3.22. Podle platných právních předpisů bude zaměstnavatel na fakultách a dalších součástech JU vytvářet pracovní příležitosti pro zaměstnance se zdravotním postižením. Při řešení této problematiky zaměstnavatel úzce spolupracuje s KOR JU/ZO a příslušnými krajskými pobočkami, resp. kontaktními pracovišti Úřadu práce ČR, do jejichž obvodu příslušné pracoviště spadá.

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

- 3.23. Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s KOR JU/ZO stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.
- 3.24. Stížnosti zaměstnanců a spory, které vzniknou z výkladů nebo neplnění závazků této KS, řeší vždy nejprve nadřízený stěžovatele spolu se zástupcem ZO. Nedojde-li k vyřešení sporu do 30 kalendářních dnů ode dne doručení podnětu, bude se spor řešit mezi zástupci zaměstnavatele a KOR JU/ZO. O řešení tohoto sporu musí být vždy učiněn zápis, který podepíší všichni zúčastnění. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.

### **4. Mzda a odměňování**

#### **A. Mzdové složky a náhrady mzdy**

- 4.1. Odměňování zaměstnanců JU se řídí obecně závaznými právními předpisy, mzdovým předpisem JU a ustanoveními této KS.
- 4.2. Uplatnění nových mzdových složek, forem mzdy a jejich změn, stanovení konkrétních podmínek pro poskytování příslušné mzdové složky a opatření k použití prostředků na mzdy provádí zaměstnavatel po informování KOR JU/ZO. Tato opatření musí být sdělena nejméně 30 kalendářních dnů před jejich uplatněním.
- 4.3. Zaměstnanec se zařadí do příslušné mzdové třídy podle druhu vykonávané práce. Druh vykonávané práce se sjednává písemně v pracovní smlouvě. K přeřazení zaměstnance do jiné mzdové třídy může dojít v případech stanovených v mzdovém předpisu nebo na základě změny sjednaného druhu práce. V případě nedodržení tohoto ustanovení je přeřazení do nižší mzdové třídy neplatné.
- 4.4. Příplatky za práci přesčas, noční práci, práci ve svátek, ve dnech pracovního klidu, pracovní pohotovost a práce ve ztíženém pracovním prostředí se řídí ustanoveními ZP a mzdovým předpisem v aktuálním znění.
- 4.5. Smluvní strany předpokládají především bezhotovostní výplatu mzdy, popřípadě jiných peněžitých plnění, převodem na osobní bankovní účty zaměstnanců. Při měsíčním vyúčtování mzdy obdrží zaměstnanec doklad v elektronické (preferovaný způsob) nebo listinné (především v případě pracovníků, kteří nemají přístup k počítačové síti) podobě, který musí obsahovat údaje o jednotlivých složkách mzdy, respektive náhrady mzdy, a o provedených srážkách.
- 4.6. Zaměstnavatel se zavazuje zabezpečovat na žádost zaměstnance, který je členem ZO, úhradu členských příspěvků srážkou ze mzdy, za srážku ze mzdy se považuje také srážka z jiných příjmů ve smyslu § 145 ZP.

## **B. Odměny a příspěvky**

- 4.7. Poskytování odměn zaměstnavatelem zaměstnanci se řídí ustanoveními mzdového předpisu v aktuálním znění.
- 4.8. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci odměnu
  - a) 5 000 Kč při dovršení 50 let věku za podmínky, že je nejméně 5 let zaměstnán na JU,
  - b) 6 000 Kč při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod, nebo po přiznání invalidního důchodu 3. stupně vlivem zaměstnání,
  - c) 2 000 Kč při narození dítěte (doložit rodným listem dítěte).
- 4.9. Zaměstnancům zaměstnaným u zaměstnavatele na nižší než stanovenou týdenní pracovní dobu může poskytnout zaměstnavatel odměnu v poměrné výši, a to podle výše pracovního úvazku. Při více pracovních poměrech na JU lze odměnu poskytnout vždy jen do součtu pracovních úvazků 1.
- 4.10. Zaměstnancům je možné poskytnout i jinou mimořádnou odměnu
- 4.11. O přidělení odměny rozhoduje podle organizačního zařazení zaměstnance rektor, kvestor, děkan nebo ředitel nefakultní součásti JU.

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

- 5.1. Povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnanců a účast ZO 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.
- 5.2. Jednotlivá pracoviště zaměstnavatele budou vybavena základními hygienickými a zdravotnickými potřebami minimálně v následujícím rozsahu: tekoucí teplá a studená voda, mýdlo, osoušeč rukou nebo papírové ručníky, toaletní papír, odpadkové koše, lékárnička vybavená v rozsahu dohodnutém s příslušným pracovištěm, jež poskytuje pracovní-lékařskou péči.



- 5.3. Zaměstnavatel bude zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při vývoji a výzkumu a zajišťovat, aby projekty a projektová dokumentace splňovaly požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souladu s novými poznatky vědy a techniky.
- 5.4. Zaměstnavatel se zavazuje, že v součinnosti s KOR JU/ZO provede nejméně 1x za rok na všech pracovištích kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dodržování právních předpisů a ostatních platných předpisů a pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel nejpozději do 30 dnů od provedení kontroly předloží k projednání ZO výsledky z prověrek a harmonogram opatření k odstranění zjištěných závad a bude je průběžně písemně informovat o jejich odstranění.
- 5.5. Na základě konkrétního podnětu člena odborové organizace zajistí zaměstnavatel na své náklady prověření plnění hygienických norem, a to nejpozději do 14 dnů od doručení písemné žádosti odborové organizace. Zjištěné závěry projedná zaměstnavatel s KOR nejpozději do 10 dnů po jejich obdržení a zavazuje se přijímat na základě zjištěných výsledků účinná opatření. O učiněných opatřeních neprodleně písemně informuje KOR.
- 5.6. Zaměstnavatel se zavazuje informovat KOR o výsledcích kontrol prováděných v rámci výkonů dozoru orgánů, kterým přísluší výkon kontroly, o vydaných závazných pokynech včetně zákazů určitých činností a v písemně dohodnutých termínech předkládat zprávy o odstranění zjištěných závad a nedostatků.
- 5.7. V souladu s ustanoveními § 321 a § 322 ZP zaměstnavatel umožní výkon kontrolní činnosti KOR/ZO a poskytne potřebné podkladové materiály a informace k provedení kontroly.
- 5.8. V případě pracovního úrazu bude zaměstnavatel předávat kopii záznamu o pracovním úrazu KOR/ZO neprodleně po jeho sepsání. K vyšetření pracovních úrazů bude zaměstnavatel zvát KOR/ZO a projedná s nimi do 30 dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl, způsob a rozsah náhrady škody vzniklé úrazem nebo nemocí z povolání. KOR/ZO jsou povinny se vyjádřit k navrhovaným opatřením do 30 dnů poté, co mu byly materiály v písemné podobě doručeny. Rozhodným obdobím pro zjišťování průměrného výdělku pro odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání je předchozí kalendářní rok, je-li toto rozhodné období pro zaměstnance výhodnější. V případě, kdy je zaměstnanec uznán za osobu se zdravotním postižením v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklé při plnění pracovní povinnosti a nebude-li schopen nadále vykonávat sjednaný druh práce, zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci (§ 41 ZP).
- 5.9. V případě, že zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemře, poskytne zaměstnavatel náhradu škody podle příslušných ustanovení ZP.
- 5.10. Bezpečnostní přestávka v práci se poskytne těm zaměstnancům, kteří trvale (déle než 5 hodin v pracovní směně) pracují na zařízeních se zobrazovacími jednotkami (počítače, monitory, dataprojektory apod.), není-li zajištěno střídání činností nebo zaměstnanců. Přestávka v délce minimálně 10 minut bude poskytnuta po 2 hodinách práce a započítává se do pracovní doby.

## **6. Cestovní náhrady**

- 6.1. Na poskytování cestovních náhrad a případných souvisejících náhrad výdajů se vztahuje část sedmá ZP; podrobnosti mohou být stanoveny vnitřními normami zaměstnavatele.

## **7. Péče o zaměstnance**

### **A. Zdravotní péče**

- 7.1. Zaměstnavatel hradí náklady na nezbytné vstupní a periodické prohlídky zaměstnanců dle smlouvy uzavřené s poskytovatelem zdravotní péče.

- 7.2. Zaměstnancům, kterým má být na základě doporučení lékaře přidělena lázeňská léčebně rehabilitační péče, poskytne zaměstnavatel řádnou dovolenou v termínu této léčby a v případě jejího vyčerpání pak v nezbytném rozsahu neplacené volno k účasti na této péči.

## **B. Stravování zaměstnance**

- 7.3. Zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům v pracovním poměru finanční příspěvek na úhradu jednoho hlavního jídla denně. Zaměstnanec má možnost kombinovat stravování
- a) ve vlastním zařízení zaměstnavatele (menza),
  - b) prostřednictvím jiných subjektů za stravovací poukázky,
  - c) ve smluvním stravovacím zařízení.
  - d) pouze na odloučených pracovištích, kde nelze zajistit závodní stravování (menza), může být použit stravenkový paušál (např. Vodňany, Nové Hrady).

Částka poskytovaná zaměstnancům jako příspěvek na stravování je shodná pro výše uvedené způsoby stravování.

V případech stravování dle písmene a) tohoto odstavce odpovídá příspěvek na stravování výši nákladů zaměstnavatele na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, přepočtených na 1 hlavní jídlo. V případě stravování dle písmene b) tohoto odstavce odpovídá příspěvek na stravování maximálně 55 % nominální hodnoty každé stravovací poukázky, jež činí minimálně 60, - Kč.

Případné změny v minimální výši poskytovaného příspěvku na stravování budou upraveny dodatkem k této kolektivní smlouvě po schválení oběma smluvními stranami.

Zaměstnanec má možnost změnit způsob stravování, ale nejméně vždy na dobu celého kalendářního měsíce. Zaměstnanec je povinen oznámit zaměstnavateli změnu způsobu stravování nejpozději před začátkem kalendářního měsíce, jehož se tato změna týká.

Pokud nastane situace, že v pracovních dnech vlastní stravovací zařízení (menza) není v provozu, má i zaměstnanec, který využívá tento způsob stravování, nárok na stravovací poukázky.

- 7.4. Příspěvek na stravování je zaměstnanci v pracovním poměru poskytnut za každý pracovní den, ve kterém zaměstnanec odpracuje aspoň 3 hodiny nepřetržité práce. Při směně přesahující 11,5 hodiny má zaměstnanec nárok na poskytnutí další přestávky na jídlo v délce 15 min. a další příspěvek na stravování. Přestávky na jídlo a oddech se do časového úseku nepřetržitého trvání práce nezapočítávají. Příspěvek se neposkytuje zaměstnanci na pracovní cestě, pokud pobírá náhrady podle ZP.
- 7.5. Zaměstnavatel umožní stravování zaměstnanců i při čerpání tvůrčího volna a v případě nařízené práce přesčas, přičemž stravování ve dnech pracovního klidu bude zajištěno pouze poskytnutím stravovacích poukázek či stravenkovým paušálem na odloučených pracovištích.
- 7.6. Příspěvek na stravování se poskytuje také důchodcům, jejichž zaměstnavatelem byl při odchodu do starobního nebo invalidního důchodu ve II. a III. stupni Jihočeská univerzita. Tento příspěvek se poskytuje pouze při stravování ve vlastním stravovacím zařízení, nelze jim poskytnout stravovací poukázky ani jinou další výše uvedenou formu stravování.
- 7.7. V případě požadavku je zaměstnavatel povinen projednávat s KOR JU/ZO připomínky k závodnímu stravování.

## **C. Sociální opatření**

- 7.8. Zaměstnavatel umožní svým zaměstnancům využití vlastních sportovních, rekreačních a rehabilitačních zařízení za režijní cenu.
- 7.9. Podle svých možností umožní zaměstnavatel svým zaměstnancům přednostní prodej vyřazeného majetku.

## 8. Závěrečná ustanovení

- 8.1. Tato KS se stává platným a závazným dokumentem dnem podpisu všemi smluvními stranami. Dojde-li k rozdělení, sloučení nebo splynutí zaměstnavatele a zániku právní subjektivity zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 338 až 341 ZP, přecházejí jeho závazky z této KS na jeho právního nástupce. Tato KS je právně účinná vůči všem právním nástupcům.
- 8.2. Tato KS je vyhotovena a podepsána v pěti vyhotoveních, z nichž všechna mají platnost originálu a každý z účastníků obdrží po jednom vyhotovení.
- 8.3. Smluvní strany seznámí všechny zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do 15 dnů od jejího uzavření, a to následujícími způsoby:
  - a) zaměstnavatel ji zveřejní prostřednictvím webových stránek nebo na úřední desce zaměstnavatele,
  - b) zaměstnavatel ji rozešle všem zaměstnancům prostřednictvím elektronické pošty,
  - c) KOR/ZO ji zveřejní na svých webových stránkách.
- 8.4. Smluvní strany se dohodly, že veškeré dodatky či změny této KS mohou být provedeny jen písemně a pouze se souhlasem všech smluvních stran. Při návrhu změny nebo dodatku k této KS postupují smluvní strany jako při uzavírání kolektivní smlouvy, tj. podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění.
- 8.5. Pokud se některé z ustanovení této KS stane neplatným, nemá toto vliv na platnost zbytku smlouvy. Smluvní strany se v tomto případě zavazují nahradit neplatné ustanovení platným ustanovením v souladu s právními předpisy, vnitřními předpisy JU a touto KS.
- 8.6. Smluvní strany připojují k této KS své podpisy, čímž deklarují svou vůli k uzavření této smlouvy a vyjadřují souhlas s jejím obsahem.

V Českých Budějovicích 8. dubna 2021

.....  
prof. PhDr. Bohumil Jiroušek, Dr.  
rektor JU

.....  
Jitka Pečlová, předseda KOR JU  
ZO VOS Pedagogické fakulty, evid. č. 1841

.....  
Karla Dvořáková  
ZO VOS Zemědělské fakulty JU, evid. č. 4122

.....  
doc. PhDr. Alena Kajanová, Ph.D.  
ZO OSSOO Zdravotně sociální fakulty JU, evid. č. 20-0178-3301

.....  
Ing. Jiří Alina, Ph.D.  
ZO VOS Ekonomické fakulty JU, evid. č. 1840