

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi smluvními stranami:

Univerzitou Karlovou v Praze, Praha 1, Ovocný trh 3/5, IČ: 00216208, zastoupenou rektorem, Prof. Ing. Ivanem Wilhelmem, CSc., na straně jedné

a

Výbory ZO Vysokoškolského odborového svazu na Univerzitě Karlově v Praze, tj. výbor ZO VOS Evangelické teologické fakulty, výbor ZO VOS Právnické fakulty, výbor ZO VOS 1. lékařské fakulty, výbor ZO VOS Lékařské fakulty v Plzni, výbor ZO VOS Farmaceutické fakulty v Hradci Králové, výbor ZO VOS Filozofické fakulty, výbor ZO VOS Přírodovědecké fakulty, výbor ZO VOS Matematicko-fyzikální fakulty, výbor ZO VOS Pedagogické fakulty, výbor ZO VOS Fakulty tělesné výchovy a sportu, výbor ZO VOS Správy kolejí a menz, výbor ZO VOS Fakulty sociálních věd a výbor ZO VOS Ústavu jazykové a odborné přípravy, zastoupené předsedou Koordinační odborové rady, Doc. PhDr. Milanem Kohoutkem, CSc., na základě plných mocí uvedených výborů ZO VOS (dále jen „příslušný odborový orgán“)

a

Výborem ZO Rektorátu UK, zastoupenou předsedkyní paní Janou Klapuchovou

a

Výborem ZO Všeobecné fakultní nemocnice Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR v Praze zastoupenou předsedou panem Slávou Strnadem

a

Výborem ZO FN Motol a 2. lékařské fakulty Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR v Praze, zastoupenou předsedou ZO, Ing. Miroslavem Krejčířem (dále jen „příslušný odborový orgán“)

a

Výborem ZO Fakultní nemocnice Královské Vinohrady a 3. lékařské fakulty Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR, zastoupenou předsedkyní ZO, Ivanou Petrželkovou (dále jen „příslušný odborový orgán“)

a

Výborem ZO Lékařské fakulty v Hradci Králové Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR, zastoupenou předsedkyní ZO, Evou Vávrovou (dále jen „příslušný odborový orgán“) na straně druhé

Obsah kolektivní smlouvy

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

Přílohy

- 1. Seznam příslušných odborových orgánů působících na úrovni fakult a dalších součástí

I. Základní ustanovení

- 1.1 . Kolektivní smlouva (dále jen KS) se uzavírá podle zákona č. 2/1991 Sb., v platném znění, o kolektivním vyjednávání a v souladu s ostatními právními předpisy, zejména s ustanoveními Zákoníku práce, v platném znění (dále jen ZP) a 111/1998 Sb., o vysokých školách, v platném znění.
1. 2.Tato kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci v oblasti pracovněprávních, mzdových a sociálních nároků. Hovoří-li se dále o zaměstnavateli, rozumí se jím u fakult děkan, u dalších součástí UK ředitel, pokud má příslušné pověření v souladu s právními předpisy a vnitřními předpisy UK, jinak rektor. Hovoří-li se dále o pověřeném řediteli další součástí UK, rozumí se jím ředitel oprávněný nakládat s majetkem UK a v souvislosti s tím jednat jménem UK v souladu s ustanovením čl. 49 Statutu Univerzity Karlovy v Praze.
- 1.3. Koordinační odborová rada výborů základních organizací Vysokoškolského odborového svazu na Univerzitě Karlově v Praze, výbor ZO Rektorátu Univerzity Karlovy v Praze, výbor ZO Fakultní nemocnice Královské Vinohrady a 3. lékařské fakulty Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR, výbor ZO Lékařské fakulty Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR v Hradci Králové, výbor ZO VFN Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR v Praze a výbor ZO FN Motol a 2. lékařské fakulty Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR v Praze vystupují jako smluvní strany zastupující zájmy, práva a potřeby všech zaměstnanců zaměstnavatele a jsou příslušnými odborovými orgány na úrovni UK (dále jen příslušné odborové orgány).
- 1.4. Tato kolektivní smlouva je podnikovou kolektivní smlouvou závaznou pro všechny zaměstnance na všech pracovištích zaměstnavatele.
- 1.5. Rektor zmocňuje děkany fakult a pověřené ředitele dalších součástí UK k doplnění vybraných částí této kolektivní smlouvy s ohledem na specifické podmínky pracoviště na základě jednání děkanů fakult a pověřených ředitelů dalších součástí UK se zástupci příslušných odborových orgánů odborových organizací působících na úrovni jednotlivých fakult a dalších součástí UK uvedených v příloze 1 této kolektivní smlouvy. Doplnky ve formě písemného číslovaného dodatku jsou nedílnou součástí této smlouvy. Přípustné jsou jen číslované dodatky nepřesahující rámec této smlouvy.

II. Formy spolupráce mezi zaměstnavatelem a příslušnými odborovými orgány

2.1. Zaměstnavatel informuje

příslušné odborové orgány uvedené v odst. 1.3. této KS podle § 18b odst 1 a 2 ZP zejména o

- 2.1.1. 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. Tyto přehledy poskytne zaměstnavatel písemně dvakrát do roka a to ze 1. pololetí do 15. 9. a za roční zúčtovatelné období do 15. 5. následujícího kalendářního roku;
- 2.1.2. a) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele, důsledcích jeho činnosti na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- b) převodu podle § 249 ZP,

- c) právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- d) pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele,
- e) zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatřeních a opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 52 odst. 2 až 4 ZP,
- f) stavu a struktury zaměstnanců, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- g) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v části druhé, hlavě páté ZP;

2.2 . Zaměstnavatel projedná

s příslušnými odborovými orgány uvedenými v odst. 1.3. této KS podle § 18b odst. 3 ZP

- a) ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- b) normování práce podle zvláštního zákona (§ 16 odst. 3 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, v platném znění),
- c) změny organizace práce,
- d) systém hodnocení a odměňování zaměstnanců,
- e) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- f) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší 15 let a osob se změněnou pracovní schopností, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb,
- g) další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců,
- h) převodu podle § 249 ZP,
- i) opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 52 odst. 2 až 4 ZP,
- j) otázky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v části druhé hlavě páté ZP;

2.3. Dohodu v otázkách ustanovení odst. 2.2. písm. c) až g) upravují příslušná ustanovení této KS, zejména ustanovení 3.2., 3.4., 3.16. až 3.18., 4.1. až 4.15. (§18b odst. 4 ZP).

2.4. Zaměstnavatel poskytne informace podle odst. 2.1. této KS příslušným odborovým orgánům uvedeným v odst. 1. 3. této KS s ohledem na zúčtovatelná období kalendářního roku, nejpozději do 15. 9. za první a do 15. 5. následujícího roku za druhé pololetí.

2.5. Zaměstnavatel předloží a projedná s příslušnými odborovými orgány uvedenými v odst. 1.3. této KS situaci a opatření podle odst. 2.2. nejméně 30 dnů před jejich uskutečněním. Toto ustanovení se vztahuje zejména na opatření, která mají v důsledcích dopad na zaměstnanost a hromadné propouštění zaměstnanců podle § 52 odst. 2 až 4 ZP.

2.6. Zaměstnavatel projednává s příslušnými odborovými orgány uvedenými v odst. 1.3. této KS možnosti tvorby a využití zisku. Pokud bude podle právních předpisů možná tvorba sociálního fondu, projedná zaměstnavatel s příslušnými odborovými orgány uvedenými v odst. 1.3. též možnost využití zisku po zdanění ve vztahu k tvorbě sociálního fondu. V případě tvorby sociálního fondu mají příslušné odborové orgány právo spolurozhodování o podmínkách tvorby fondu a jeho využívání.

2.7. Zaměstnavatel bude podávat příslušným odborovým orgánům uvedeným v odst. 1.3. této KS zprávy o opatřeních, které navrhl k odstranění závad, na něž příslušný odborový

orgán upozornil při výkonu kontroly, nebo k provedení návrhů, které podal příslušný odborový orgán na základě provedené kontroly (§ 22 ZP).

- 2.8. Zaměstnavatel zajistí na svůj náklad podmínky pro řádný výkon činnosti odborových orgánů uvedených v odst. 1.3. a 1.5. této KS; v přiměřeném rozsahu poskytne místnost(i) s nezbytným vybavením a umožní bezplatné využívání kancelářské, výpočetní a rozmnožovací techniky, počítačové sítě a sítě spojů (telefon, fax) (§ 25c odst. 4 ZP).
- 2.9. Zaměstnavatel poskytne k výkonu odborové činnosti funkcionářů příslušných odborových orgánů uvedených v odst. 1.3. a 1.5. této KS pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku (§ 25c odst. 5 ZP). Nezbytně nutným se rozumí maximálně 20 pracovních dnů v kalendářním roce.
- 2.10. Členové příslušných odborových orgánů uvedených v v odst. 1.3. a 1.5. této KS nesmějí být pro výkon své činnosti diskriminováni nebo znevýhodněni ve svých nárocích; nesmějí být pro výkon své činnosti ani zvýhodněni (§ 25c odst. 1 ZP).
- 2.11. Volení funkcionáři příslušných odborových orgánů odborových organizací působících na úrovni fakult a dalších součástí UK (jmenný seznam je přílohou číselovaných dodatků této KS) požívají po dobu výkonu své funkce a rok po jejím skončení zvýšenou ochranu. Zvýšenou ochranou se rozumí závazek zaměstnavatele, že nedá těmto zaměstnancům výpověď bez předchozího souhlasu příslušných odborových orgánů (§59 ZP).
- 2.12. Zástupci příslušných odborových orgánů uvedených v odst. 1.5. této KS mají na právo účasti na poradách tajemníků fakult a dalších součástí UK, pokud o toto požádají. Toto ustanovení nevylučuje jejich právo účasti na všech poradách, realizovaných v době platnosti této KS, pokud se takový požadavek stane nezbytným pro výkon odborové činnosti.
- 2.13. Materiály předkládané k projednání a schválení AS UK, zabývající se koncepčními, mzdovými, ekonomickými a pracovně právními otázkami, včetně změn MP, budou zasílány k projednání příslušným odborovým orgánům uvedeným v odst. 1.3. této KS současně s jejich zasláním senátu.
- 2.14. Zaměstnavatel nebo jím pověřený zástupce se na požádání příslušných odborových orgánů uvedených v odst. 1.3. a 1.5. této KS zúčastní jejich jednání.

Příslušné odborové orgány uvedené v odst. 1.3. a 1.5. této KS

- 2.15. budou rektora a zaměstnavatele podporovat při realizaci všech opatření, která povedou k modernizaci a zkvalitnění výuky, vědecké úrovně UK a zvyšování jejího věhlasu v zahraničí. Budou spolupracovat při provádění veškerých kroků, které povedou ke zlepšení finanční situace UK, k efektivnějšímu způsobu hospodaření, vytváření racionálních pracovních příležitostí a zvýšení reálných mezd;
- 2.16. se zavazují plnit povinnost mlčenlivosti a další povinnosti vyplývající z § 25c odst. 6 ZP;
- 2.17. bezodkladně projednají informace a opatření předložená zaměstnavatelem a nejpozději do 14 dnů od předložení oznámí zaměstnavateli své stanovisko. Pokud příslušné odborové orgány neoznámí zaměstnavateli v této lhůtě své stanovisko, má se za to, že souhlasí s informacemi a opatřeními zaměstnavatele;

2.18. seznámí zaměstnance se schváleným zněním této KS.

III. Pracovní právní vztahy

Zaměstnavatel bude dodržovat zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace a ponižování lidské důstojnosti vyplývající z § 1 odst. 3 a 4, a § 7 ZP.

A. Pracovní podmínky

- 3.1. Zaměstnavatel je povinen uzavřít s každým zaměstnancem písemnou pracovní smlouvu nejpozději v den nástupu do práce. Její součástí je vedle náležitostí uvedených v § 29 ZP také ujednání o mzdě. Pracovník bude v souladu s vnitřním mzdovým předpisem zařazen do příslušné mzdové třídy.
- 3.2. Pokud pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat náležitosti uvedené v § 32 odst. 3 ZP.
- 3.3. Zaměstnavatel převede pracovníka na jinou práci nebo mu bude napomáhat při zajištění vhodného pracovního místa u jiného zaměstnavatele v případech uvedených v § 37 ZP.
- 3.4. Pokud zaměstnavatel převádí zaměstnance podle § 37 ZP výjimečně na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může jej zaměstnavatel převést jen po projednání tohoto opatření s příslušným odborovým orgánem. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhla 22 pracovních dnů v kalendářním roce (§ 41 ZP).
- 3.5. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance při nástupu do zaměstnání s jeho pracovní náplní a s kolektivní smlouvou. Bezpečnostní technik je povinen seznámit přijímaného zaměstnance se základními předpisy BOZP a protipožární ochrany.
- 3.6. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu, je-li tato podmínka dohodnuta v pracovní smlouvě (§ 38 odst. 1 ZP).

B. Pracovní doba

- 3.7. Týdenní pracovní doba činí nejvýše 40 h (§ 83a odst. 1 ZP). Začátek a konec pracovní doby, začátek a konec přestávek na jídlo a oddech a popřípadě pružnou pracovní dobu stanoví zaměstnavatel a po schválení příslušnými odborovými orgány s ní seznámí zaměstnance fakult a dalších součástí UK. V odůvodněných případech lze po dohodě s vedoucím příslušného pracoviště umožnit individuální úpravu pracovní doby. Není-li stanoveno jinak, má se za to, že akademický pracovník má pracovní dobu individuálně upravenou.
- 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 § 96 ZP pouze výjimečně a po projednání s příslušnou ZO. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce (§ 96 odst. 1 ZP). Při stanovení celkového rozsahu práce přesčas je zaměstnavatel povinen řídit se příslušnými ustanoveními ZP. Práci přesčas nelze nařídit zaměstnancům, kteří mají zkrácenou pracovní dobu ze zdravotních důvodů bez snížení mzdy (§ 96 odst. 5 ZP). Za práci přesčas a práci ve dnech pracovního klidu náleží zaměstnancům mzda a příplatek podle

zákona č. 1/1992 Sb., v platném znění. Zaměstnavatel může v číslovaném dodatku k této KS v souladu s ustanovením § 96 ZP stanovit odchylně časové limity pro práci přesčas s ohledem na potřeby, možnosti a specifickosti příslušné součásti UK.

- 3.9. U zaměstnanců pracujících v provozech s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou nesmí jejich průměrná pracovní doba v období maximálně osmi týdnů přesáhnout hranici stanovenou pro týdenní pracovní dobu, tj. včetně přesčasů 48 hodin.
- 3.10. Pracovní pohotovost může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit pouze v rámci dohody uvedené v pracovní smlouvě. Rozsah pracovní pohotovosti na fakultách a dalších součástech UK může být stanoven číslovanými dodatky k této KS, které uzavírá děkan fakulty nebo pověřený ředitel další součásti UK s příslušnou odborovou organizací (odst. 1.3. této KS). Pracovní pohotovost nelze nařídit těhotným ženám, ženám nebo mužům pečujícím o dítě mladší než jeden rok, osamělým ženám nebo mužům pečujícím o dítě mladší než osm let, a dále zaměstnanci, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě a soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou osobu.

C. Ukončení pracovního poměru

- 3.11. Pracovní poměr lze ukončit jedině způsoby stanovenými zákoníkem práce (§ 42 ZP). Výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele či převedení na jinou práci bez souhlasu zaměstnance projedná zaměstnavatel předem se ZO (§41 a 59 ZP). Při hromadném propouštění zaměstnanců je zaměstnavatel povinen postupovat podle § 52 ZP.
- 3.12. Při zamýšleném rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodu připravovaných organizačních změn, jejichž důsledkem může být hromadné propouštění zaměstnanců, bude dodržován tento postup:
 - a) zaměstnavatel seznámí písemně příslušný odborový orgán s připravovanými změnami zároveň s jejich předložením akademickému senátu fakulty nebo univerzity, vyplývá-li projednání příslušným AS z právních předpisů nebo vnitřních předpisů UK. Spolu s odůvodněním změn předloží seznam volných míst a návrh možného dalšího pracovního zařazení pracovníků, kterých se týká výpověď. Tyto budou příslušným odborovým orgánům poskytnuty nejpozději do 2 měsíců před předpokládanou realizací změn. Příslušné odborové orgány mají právo vyjadřovat se k jednotlivým návrhům;
 - b) při rozhodování o rozvázání pracovního poměru budou u jednotlivých pracovníků zohledňována zejména tato kritéria:
celková pracovní morálka a pracovní výsledky, dosažená kvalifikace, délka nepřetržitého pracovního poměru na UK, změněná pracovní schopnost, zdravotní a sociální situace. Zvláště uvažlivě bude postupováno u zaměstnanců po dosažení 50. roku života a u samozivitelů.

D. Dovolena na zotavenou a překážky v práci

- 3.13. Dovolena akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce (§ 102 odst. 4 ZP), dovolena ostatních zaměstnanců činí 5 týdnů (§ 102 odst. 2 ZP).
- 3.14. UK poskytne pracovní volno podle ustanovení nařízení vlády č. 108/1994 Sb., v platném znění, v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však v délce 3 týdnů v kalendářním roce, zaměstnancům pro zajištění provozu dětských letních táborů a zimních výcvikových kurzů dětí zaměstnanců ve vlastních výcvikových a školicích zařízeních. Po dobu výkonu

této činnosti plní zaměstnavatel za příslušné zaměstnance povinnost úhrady sociálního a zdravotního pojištění.

- 3.15. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na jejich žádost pracovní volno bez náhrady mzdy nad rámec stanovený přílohou nařízení vlády č. 108/1994 Sb., v platném znění, v těchto případech:
- a) 1 den k účasti zaměstnance na svatebním obřadu při svatbě nevlastního dítěte;
 - b) 1 den k účasti zaměstnance na pohřbu nevlastního rodiče a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb této osoby;
 - c) 1 den při úmrtí manžela (ky), druha (žky) nebo dítěte;
 - d) 1 den v případě stěhování;
 - e) 1 den při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance;
 - f) 1 den v měsíci k vyhledávání nového místa před skončením pracovního poměru;
 - g) 2 dny za měsíc osamělým ženám a mužům pečujícím o dítě mladší 18 let;
 - h) 1 den za měsíc zaměstnanci pečujícímu o zdravotně postižené dítě za účelem doprovodu do zařízení sociální péče.

E. Kvalifikace a rekvalifikace

- 3.16. Zaměstnavatel umožní zaměstnanci studium nebo školení za účelem zvýšení kvalifikace na základě písemné dohody uzavřené o závazcích z toho plynoucích, pokud se bude jednat o:
- a) zvýšení kvalifikace zaměstnance pro potřebu zaměstnavatele;
 - b) o zvýšení kvalifikace pro potřebu zaměstnance, nebrání-li v tom provozní důvody na straně zaměstnavatele;
 - c) o zvýšení kvalifikace z důvodů změny pracovního poměru zaměstnance v důsledku nemoci z povolání nebo pracovního úrazu.

V případech 3.16. a) a c) poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku a dohodnutých nákladů spojených se studiem nebo školením. V případě 3.16. b) uvolní zaměstnavatel zaměstnance na dobu nezbytně nutnou pro potřeby studia bez náhrady mzdy. Výdaje spojené se studiem nebo školením si v tomto případě hradí zaměstnanec.

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

- 3.18. V souladu s § 143 odst. 1 a 8 ZP nevznikne zaměstnanci povinnost uhradit zaměstnavateli náklady na zvýšení kvalifikace v případech, kdy:
- a) jde o osamělého zaměstnance pečujícího alespoň o 1 dítě ve věku do 15 let;
 - b) se zaměstnanec nezaviněně ocitl v tíživé sociální situaci; posouzení individuálních případů provede zaměstnavatel spolu s příslušnými odborovými orgány.

F. Pracovníci se změněnou pracovní schopností

- 3.19. Podle platných právních předpisů bude zaměstnavatel na fakultách a dalších součástech UK vytvářet pracovní příležitosti pro pracovníky se změněnou pracovní schopností. Při řešení této problematiky zaměstnavatel úzce spolupracuje s příslušnými odborovými orgány a Úřady práce, do jejichž obvodu příslušné pracoviště spadá.

G. Vyřizování stížností, řešení pracovně právních sporů a postup při řešení kolektivních sporů

- 3.20. Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s příslušnou odborovou organizací uvedenou v odst. 1.3. a 1.5. této KS stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu (§ 25c odst. 7 ZP).
- 3.21. Smluvní strany se zavazují, že případné spory, z nichž vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, jakož i kolektivní spory o plnění závazků z uzavřené KS budou řešit co nejrychleji vzájemným jednáním, a to především na úrovni konkrétního pracoviště, kterého se spor týká, resp. na úrovni děkana fakulty nebo ředitele další součásti UK a příslušného odborového orgánu (viz. odst. 1.5. této KS), popř. na úrovni rektora a příslušného odborového orgánu (viz. odst. 1.3. této KS).
- 3.22. V případě sporů o plnění závazků z této KS, ze kterých nevznikají nároky jednotlivých zaměstnanců smluvní strany ustanoví nejpozději do 15 pracovních dnů od vzniku sporu smířící orgán, který bude o sporu jednat. Nebude-li spor vyřešen na této úrovni do 30 pracovních dnů ode dne ustanovení smířícího orgánu, následuje postup stanovený § 10 až 14 z. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění, tj. řízení před zprostředkovatelem nebo řízení před rozhodcem.
- 3.23. Jestliže je rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z této KS v rozporu s právními předpisy nebo zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění, (§5), rozhodne o něm na návrh smluvní strany příslušný krajský soud. Smluvní strana může podat návrh na zrušení rozhodnutí rozhodce do 15 dnů od jeho doručení. Pracovně právní spory o práva a povinnosti zaměstnanců, vyplývající z pracovně právních nebo souvisejících předpisů, a dále spory o plnění závazků z této KS, z nichž vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, řeší příslušný soud.
- 3.24. Výše uvedeným ujednáním o postupu při řešení sporů není nijak dotčeno právo kterékoliv ze stran se kdykoliv (tzn. i před nebo v průběhu tohoto jednání) obrátit na soud.

IV. Mzda a odměňování

A. Mzdové složky a náhrady mzdy

- 4.1. Odměňování zaměstnanců UK se řídí zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку v platném znění (dále jen zákon o mzdě), nařízením vlády č. 333/1992 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, v platném znění, zákonem č. 217/2000 Sb., v platném znění, Vnitřním mzdovým předpisem UK (dále jen MP) a ustanoveními této KS a číslovanými dodatky k této KS fakult a dalších součástí UK.
- 4.2. Zaměstnancům se nezávisle na celkových výsledcích UK zaručují uspokojení nároků vzniklých na tarifní mzdu a mzdové příplatky stanovené MP a touto KS.
- 4.3. Uplatnění mzdových složek, forem mzdy a jejich změn, stanovení konkrétních podmínek pro poskytování příslušné mzdové složky a opatření k použití prostředků na mzdy provádí zaměstnavatel po projednání s příslušnými odborovými orgány. Tato opatření musí být sjednána nejméně 30 kalendářních dnů před jejich uplatněním.

4. 4. Mzda a náhrada mzdy se vyplácí podle právních předpisů a MP ve výplatních termínech určených podle zásad stanovených vyhláškou Ministerstva financí a vydanou v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí. Mzda je splatná pozadu za měsíční období, a to nejpozději do 20. dne následujícího měsíce. Pokud zaměstnanec čerpá v den výplatního termínu řádnou dovolenou na zotavenou, má právo na výplatu mzdy poslední pracovní den před nástupem dovolené. Výplata mzdy a náhrady mzdy se provádí bezhotovostní platbou na účet určený zaměstnancem, pokud zaměstnanec netrvá na vyplácení mzdy a náhrady mzdy v hotovosti na pracovišti. Výplatní termíny pro jednotlivé fakulty a další součásti UK jsou upraveny číslovánými dodatky k této KS. Pokud případně výplatní termín na sobotu, neděli nebo svátek, mzda se vyplácí předcházející pracovní den.
4. 5. Podkladem pro zařazení zaměstnance do příslušné mzdové třídy a výši osobního příplatku jsou závazné předpisy podle odst. 4.1. této KS. Zaměstnanec se zařadí do příslušné mzdové třídy podle katalogu prací. Druh vykonávané práce a zařazení do mzdové třídy se sjednává písemně v pracovní smlouvě. K přeřazení zaměstnance do jiné mzdové třídy, než která byla sjednána v pracovní smlouvě, může dojít pouze na základě dohody zaměstnavatele se zaměstnancem o změně sjednaného druhu práce. Při realizaci této změny se zaměstnavatel řídí ustanoveními § 37 odst. 6 ZP. V případě nedodržení tohoto ustanovení je přeřazení do nižší mzdové třídy neplatné.
- 4.6. Rozpětí příplatku za vedení určuje MP. Kritéria pro přiznání osobních příplatků mohou být na fakultách a dalších součástech UK stanovena v souladu s MP s ohledem na limit schválených mzdových prostředků po předchozím projednání s příslušným odborovým orgánem (viz odst. 1.5. této KS).
- 4.7. Zaměstnanci lze přiznat v každém pololetí kalendářního roku další mzdu ve výši a za podmínek stanovených ve MP a dohodnutých v číslováných dodatcích k této KS na jednotlivých fakultách a dalších součástech UK s přihlédnutím ke stavu plnění jejich rozpočtů.
- 4.8. Příplatky za práci přesčas, práci o sobotách a nedělích v rámci týdenní pracovní doby, a práci ve svátek se řídí ustanoveními Čl. 10, Čl. 11 a Čl. 13 odst. 1 MP. Za práci přesčas přísluší zaměstnanci vedle dosažené mzdy příplatek ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku, připadajícího na dobu, po kterou byla práce přesčas vykonávána nebo může zaměstnavatel zaměstnanci po dohodě s ním poskytnout za dobu práce přesčas místo příplatku náhradní volno (Čl. 10 odst. 2 a 3 MP). Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší pracovníkovi náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna. Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, pokud mu mzda ušla v důsledku svátku, a to také za den, v němž mu bylo poskytnuto za práci ve svátek náhradní volno. Náhrada mzdy za svátek nepřisluší pracovníkovi, který neomluveně zameškal směnu bezprostředně předcházející svátku nebo bezprostředně po něm následující (Čl. 11 MP) Za práci nařízenou zaměstnavatelem

o sobotách a nedělích v rámci týdenní pracovní doby lze poskytnout vedle dosažené mzdy příplatek. Podmínky a výše těchto příplatků budou dohodnuty v číslovaných dodatcích ke KS uzavřených mezi děkany fakult nebo pověřenými řediteli dalších součástí a příslušným odborovým orgánem (odst. 1. 3.)

4.9. Mzda za pracovní pohotovost se řídí ustanoveními § 95 ZP a MP.

4.10. Zaměstnanci, který vykonává pracovní činnost ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí náleží zvláštní příplatek ve výši a za podmínek stanovených nařízením vlády č. 333/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Mzdové zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí činí nejméně 6,- Kč za hodinu práce v tomto prostředí.

4.11. Příplatek za práci v noci stanoví nařízení vlády č. 333/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Za práci v noci, tj. době od 22.00 do 6.00 h., přísluší zaměstnanci UK příplatek ve výši 10 Kč za hodinu práce.

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

b) Na zvyšování objemu mezd zaměstnanců bude použito nejméně 40% neinvestičního nárůstu objemu základní neinvestiční dotace na uskutečňování akreditovaných studijních programů a programů CŽV ze státního rozpočtu.

c) Specifikaci zvyšování mezd projedná zaměstnavatel předem s příslušnými odborovými orgány (viz. odst. 1.3. této KS) nejpozději do 30 dnů od schválení rozpisu státní neinvestiční dotace akademickým senátem UK.

B. Odměny

4. 13. Poskytování odměn zaměstnavatelem zaměstnanci se řídí ustanoveními MP.

4.14. V případě, že bude za podmínek obsažených v odst. 2.6. této KS zřízen sociální fond, je možné poskytnout zaměstnancům i jinou mimořádnou odměnu z prostředků a za podmínek stanovených pro použití prostředků tohoto fondu.

4.15. Zaměstnanci je možné poskytnout odměnu mj. podle ustanovení čl. 18, písm. b) MP, tedy k ocenění jeho pracovních zásluh při výročí 20 let a každých dalších 10 let trvání pracovního poměru, při dovršení padesáti let věku, při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod, Podmínkou jejího přiznání je minimální doba trvání nepřetržitého pracovního poměru pět let u zaměstnavatele. Poskytování těchto odměn bude upraveno v číslovaných

dodatečích k této KS, které uzavírají děkani fakult a pověření ředitelé dalších součástí UK s příslušnými odborovými orgány (viz. odst. 1.5. této KS).

V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

- 5.1. Základní právní úpravu na tomto úseku vymezuje mezinárodní úmluva č. 155 MOP, vyhláška MZV č. 20/1989 Sb., ustanovení § 132 a násl. ZP a právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- 5.2. Zaměstnavatel se zavazuje, že v součinnosti s příslušnými odborovými orgány provede nejméně jednou za rok na všech pracovištích kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dodržování právních předpisů a ostatních platných předpisů a pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel nejpozději do 1 měsíce od provedení kontroly předloží k projednání příslušným odborovým orgánům výsledky z prověrek a harmonogram opatření k odstranění zjištěných závad a bude je průběžně informovat o jejich odstranění.
- 5.3. Zaměstnavatel se zavazuje informovat příslušné odborové orgány o výsledcích kontrol prováděných v rámci výkonů dozoru orgánů hygienické služby, státního odborného dozoru, požární ochrany a kontrol odborových orgánů, o vydaných závazných pokynech včetně zákazů určité činnosti (i) a v písemně dohodnutých termínech předkládat zprávy o odstranění zjištěných závad a nedostatků.
- 5.4. Zaměstnavatel seznámí všechny zaměstnance s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ověří znalosti těchto předpisů v termínu 1x ročně u dělnických profesí a 1x za dva roky u technickohospodářských a vedoucích zaměstnanců.
- 5.5. Zaměstnavatel bude zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při vývoji a výzkumu a zajišťovat, aby projekty a projektová dokumentace splňovaly požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souladu s novými poznatky vědy a techniky.
- 5.6. Zaměstnavatel se zavazuje, že písemně seznámí odborovou organizaci se seznamem osobních ochranných pracovních prostředků, způsobem jejich přidělování a projedná s odborovou organizací změny v tomto seznamu.
- 5.7. V souladu s ustanoveními § 136 odst. 1 ZP zaměstnavatel umožní výkon kontrolní činnosti příslušným odborovým orgánům a poskytne potřebné podkladové materiály a informace k provedení kontroly.
- 5.8. Zaměstnavatel je povinen zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy (§ 133 odst. 1 písm. j) ZP).
- 5.9. Veškerá opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bude zaměstnavatel provádět v součinnosti s příslušným odborovým orgánem. Příslušné odborové orgány budou informovány o všech provozních nehodách, haváriích a pracovních a školních úrazech.
- 5.10. Zaměstnavatel bude předávat kopii záznamu o pracovním úrazu příslušnému odborovému orgánu neprodleně po jeho sepsání. Příslušný odborový orgán je povinen se vyjádřit k navrhovaným opatřením do 30 dnů poté, co mu byly v písemné podobě doručeny. K vyšetření pracovních úrazů bude zaměstnavatel zvat příslušný odborový

orgán a projedná s ním do 30 dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl, způsob a rozsah náhrady škody vzniklé úrazem nebo nemocí z povolání. Rozhodným obdobím pro zjišťování průměrného výdělku pro odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání je předchozí kalendářní rok.

- 5.11. Zaměstnavatel zajistí v případě, kdy je zaměstnanci přiznána změněná pracovní schopnost v důsledku úrazu nebo nemoci z povolání vzniklé při plnění pracovní povinnosti, vhodné pracovní místo, event. bude účinně napomáhat při zajištění vhodného pracovního místa u jiného zaměstnavatele.
- 5.12. V případě, že zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemře, poskytne zaměstnavatel jednorázové odškodnění zaměstnancovu manželu(ce) a dítěti, které má nárok na sirotčí důchod v následující výši (§ 200 odst. 1 ZP):
 - a) manželu(ce) 80.000,- Kč;
 - b) dítěti 120.000,- Kč.
- 5.13. Zaměstnavatel poskytne příslušným odborovým orgánům (viz. příloha 2 této KS) pracovní volno s náhradou mzdy pro jejich činnost a získání odborných vědomostí v oblasti BOZP v rozsahu minimálně 1 týden/rok v souladu s ustanovením § 25c odst. 5 ZP.

VI. Cestovní náhrady

- 6.1. Výše cestovních náhrad pro zaměstnance se řídí zákonem č. 119/1992 Sb., v platném znění.

VII. Péče o zaměstnance

A. Zdravotní péče

- 7.1 Zaměstnavatel uhradí nezbytné vstupní a periodické prohlídky zaměstnanců v souladu se zákonem č. 20/1966 Sb., v platném znění a směrnicí MZ č. 49/1967 Věst. MZ ČR ve znění č. 17/1970 Věst. MZ ČR.
- 7.2. Zaměstnavatel umožní lázeňskou léčbu zaměstnancům, jimž byl lázeňský poukaz přidělen na mimořádný termín i v průběhu akademického roku, a to v rámci čerpání řádné dovolené.

B. Závodní stravování

- 7.3. Zaměstnavatel zajistí svým zaměstnancům možnost odběru jednoho hlavního jídla ve vlastních nebo smluvních stravovacích zařízeních, nebo nákupu stravovacích poukazek.
- 7.4. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příspěvek na závodní stravování do výše 100% nákladů na přípravu jídla (mimo hodnoty potravin) ve vlastním stravovacím zařízení nebo ve výši 55% ceny stravenek v minimální hodnotě 60,-Kč ve veřejném stravovacím zařízení.
- 7.5. Příspěvek na stravování se vztahuje na všechny zaměstnance bez výjimky a bude zaměstnanci poskytnut za každý pracovní den v měsíci, ve kterém zaměstnanec odpracuje aspoň 4 hodiny nepřetržité práce. Při směně přesahující deset a půl hodiny má zaměstnanec nárok na poskytnutí přestávky na jídlo v délce 15 min. a další příspěvek na stravování. Přestávky na jídlo a oddech se do časového úseku nepřetržitého trvání práce

nezapočítávají. Příspěvek se neposkytuje zaměstnanci, při nepřítomnosti v práci a zaměstnanci na pracovní cestě pokud pobírá náhrady podle z. č. 119/1992 Sb., v platném znění.

Sportovní vyžití, rekreace, zájezdy

- 7.6. Fakulty a další součásti UK ve spolupráci s příslušnými odborovými orgány (viz. odst. 1.5. této KS) umožní zaměstnancům za úhradu sportovní, rekreační a rehabilitační vyžití ve vlastních školicích sportovních a výcvikových zařízeních v předem dohodnutých termínech a kapacitách.

VIII. Závěrečná ustanovení

- 8.1. Tato KS se stává platným a závazným dokumentem dnem podpisu všemi smluvními stranami. Dojde-li k rozdělení, sloučení nebo splynutí UK zániku právní subjektivity zaměstnavatele ve smyslu ustanovení §§ 249 až 251 ZP, přecházejí jeho závazky z této KS na jejího právního nástupce. Tato KS je právně účinná vůči všem právním nástupcům.
- 8.2. Tato KS bude uložena na rektorátě UK, na fakultách a dalších součástech UK a zveřejněna na webových stránkách Univerzity Karlovy v Praze. Na rektorátě UK, na děkanátech fakult a na dalších součástech, obvykle na příslušném personálním útvaru je uložen Katalog prací užívaný Univerzitou Karlovou v Praze pro její účely. Tento Katalog prací je zaměstnancům UK přístupný k nahlédnutí.
- 8.3. a) Smluvní strany se dohodly, že veškeré číslované dodatky či změny této KS mohou být provedeny jen písemně a pouze se souhlasem všech smluvních stran. Číslovanými dodatky k této KS se rozumí takové dodatky, které budou opatřeny názvem příslušné fakulty nebo další součásti UK v souladu s přílohou č. 2 Statutu Univerzity Karlovy v Praze, Organizačním řádem Univerzity Karlovy v Praze, a pořadovým číslem číslovaného dodatku vyplývajícím z číselné řady číslovaných dodatků vydaných příslušnou fakultou nebo další součástí UK. Jiné než číslované dodatky k této KS nelze vydávat. Při návrhu změny nebo číslovaného dodatku k této KS postupují smluvní strany jako při uzavírání kolektivní smlouvy, tj. podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání v platném znění.
- b) Souhlas všech smluvních stran této KS není vyžadován u číslovaného dodatku, který uzavře děkan fakulty nebo pověřený ředitel další součásti UK s příslušnými odborovými orgány (viz odst. 1. 5. této KS). Rektor obdrží pro svou potřebu 1 úplné a platné vyhotovení každého číslovaného dodatku tohoto typu.
- 8.4. Změny a úpravy se řeší na základě návrhu jedné ze smluvních stran s tím, že ostatní strany jsou povinny na návrh písemně odpovědět nejpozději do 14 dnů. Účastníci této KS se zavazují, že v zájmu zachování sociálního smíru budou jednat o všech změnách tak, aby dospěli co nejrychleji ke vzájemné dohodě.
- 8.5. Tato KS podléhá pravidelnému hodnocení a kontrole plnění jednotlivých závazků, a to vždy k 1. 10. příslušného kalendářního roku. Hodnocení a kontrolu připravuje zaměstnavatel ve spolupráci s příslušnými odborovými orgány.
- 8.6. Tato KS se uzavírá na období od 1. 7. 2005 do 30. 6. 2008. Smluvní strany se zavazují, že nejméně 60 dnů před ukončením platnosti této KS zahájí jednání o uzavření KS na další období. Pokud nedojde k uzavření nového znění KS ke dni ukončení její účinnosti, platí

její dosavadní verze až do dne podpisu nové KS všemi smluvními stranami, nejdéle však do 1 roku ode dne skončení její platnosti.

- 8.7. Tato KS je sepsána a podepsána v 7 vyhotoveních, z nichž všechna mají platnost originálu a každá ze smluvních stran obdrží po 1 vyhotovení.
- 8.8. Pokud se některé z ustanovení této KS stane neplatným, nemá toto vliv na platnost zbytku smlouvy. Smluvní strany se v tomto případě zavazují nahradit neplatné ustanovení platným ustanovením v souladu s právními předpisy, vnitřními předpisy UK a touto KS.
- 8.9. Smluvní strany připojují k této KS své podpisy, čímž deklarují svou vůli k uzavření této smlouvy a vyjadřují souhlas s jejím obsahem.

V Praze dne 29. 6. 2005

Prof. Ing. Ivan Wilhelm, CSc.,
rektor Univerzity Karlovy v Praze

Doc. PhDr. Milan Kohoutek, CSc.,
předseda Koordinační odborové rady
při Vysokoškolském odborovém svazu

Ing. Miroslav Krejčíř
předseda ZO OSZ 2. lékařské fakulty
a ve FN Motol

Ivana Petrželková
předsedkyně ZO OS Zdr. a SP ČR
3. lékařské fakulty
a Fakultní nemocnice Královské Vinohrady

Eva Vávrová
předsedkyně ZO OS Zdr. a SP ČR
Lékařské fakulty v Hradci Králové

Sláva Strnad
předseda ZO OS Zdr. a SP ČR
ve VFN v Praze

Jana Klapuchová
předsedkyně ZO Rektorátu