

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Filozofická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci,
zastoupená děkanem prof. PhDr. Ivo Bartečkem, CSc. (dále jen „zaměstnavatel“),
sídlo: Křížkovského 10, 771 80 Olomouc,
na straně jedné,

a

**základní organizace Vysokoškolského odborového svazu
při Filozofické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci (ZO VOS FF UP),**
zastoupená předsedou Mgr. Ondřejem Kučerou (dále jen „odborová organizace“),
sídlo: Křížkovského 10, 771 80 Olomouc,
IČ: 75143828,
na straně druhé,

uzavírají následující Kolektivní smlouvu.

Preambule

Tato Kolektivní smlouva je uzavřena na základě výslovného zmocnění uvedeného v článku II. odstavce 8 Kolektivní smlouvy uzavřené mezi Univerzitou Palackého v Olomouci a Koordinační odborovou radou Univerzity Palackého dne 31. března 2009 ve znění: „*Každá základní organizace uvedená v preambuli této smlouvy může uzavřít vlastní kolektivní smlouvu na úseku své působnosti, avšak tato kolektivní smlouva musí být v souladu s touto kolektivní smlouvou.*“

I. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

1. Předmět Kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, které se týkají mzdových a ostatních práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů, jakož i práv a povinností účastníků této smlouvy, jež jsou touto smlouvou výslovně upraveny.

2. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

Zaměstnavatel uzná jako své partnery při plnění této Kolektivní smlouvy řádně zvolené nebo pověřené funkcionáře odborové organizace. Toto uznávání se vztahuje i na uplatňování oprávnění vyplývajících z § 321 zákoníku práce (dále ZP). Zaměstnavateli budou písemně sdělena jména členů orgánu odborové organizace působícího u zaměstnavatele a jakékoliv změny ve složení tohoto orgánu.

3. Materiální a organizační zabezpečení činnosti odborů

1. Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pro nezbytnou provozní potřebu odborů místnost pro pořádání porad a schůzí a zavazuje se hradit náklady spojené s její údržbou a s technickým provozem. Zaměstnavatel se zavazuje hradit nezbytné provozní náklady na činnost odborové organizace, cestovné v souvislosti s výkonem činnosti odborů, v maximálním rozsahu 10.000,- Kč ročně.
2. Zaměstnavatel umožní odborové organizaci v nezbytně nutném rozsahu přístup ke kopírovací, výpočetní a spojovací technice.
3. Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážkou ze mzdy úhradu členských příspěvků zaměstnanců, kteří jsou členy odborového svazu, na základě jejich dohod s příslušným odborovým orgánem a poskytovat pověřeným zástupcům odborů ve smyslu těchto dohod informace nezbytné pro ověření správnosti výše členských příspěvků za podmínky, že k těmto opatřením bude dán souhlas dotčených zaměstnanců.

4. Vzájemná informovanost

1. Odbory se zavazují zvat zaměstnavatele na své členské schůze a zaměstnavatel se zavazuje zvat zástupce odborů na porady vedení fakulty (jedná se o porady vedení kateder, pracovišť, proděkanů a děkana).
2. Smluvní strany se zavazují neprodleně se vzájemně písemně informovat o svých rozhodnutích, jež se dotýkají zájmů druhé smluvní strany.

5. Vyřizování stížností

Všechny stížnosti zaměstnance k výkonu práv a povinností, jež vyplývají z pracovněprávních vztahů (§ 14 odst. 3 ZP), je zaměstnavatel povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací.

II. ZAMĚSTNANOST A PRACOVNÍ PODMÍNKY

6. Zajištění zaměstnanosti

1. Zaměstnavatel se zavazuje zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jeho činnosti především svými zaměstnanci financovanými z příspěvků MŠMT ČR, které k tomu účelu zaměstnává přednostně v pracovním poměru podle zákoníku práce.
2. Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odborovou organizací alespoň jedenkrát ročně, nejpozději ale do 30. 6., způsob plnění tohoto závazku.

7. Informace o rozvázání pracovního poměru

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze po předchozím projednání s odborovou organizací.

8. Nabídka pracovního místa

1. Zaměstnavatel se zavazuje nabídnout plný pracovní úvazek financovaný z příspěvků MŠMT ČR přednostně těm zaměstnancům, kteří dosud pracují v rámci daného popisu pracovních činností na snížený pracovní úvazek a nabízená pracovní místa nepodléhají výběrovému řízení.
2. Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odborovou organizací alespoň jedenkrát ročně, nejpozději ale do 30. 6., způsob plnění tohoto závazku.

9. Vzájemná konzultace v oblasti zaměstnanosti a hospodaření

Kromě případů povinného projednání s odborovou organizací podle § 287 odst. 2 ZP se zaměstnavatel zavazuje předem projednávat s odborovou organizací také okolnosti týkající se vývoje zaměstnanosti, jež jinak podle ZP podléhají pouze povinnosti informovat odborovou organizaci (§ 287 odst. 1 ZP). Jedná se zejména o tyto případy:

- připravované strukturální změny, racionalizační a organizační opatření, v jejichž důsledku dojde ke změně počtu pracovních míst, popř. k nutnosti úpravy velikosti pracovních úvazků jednotlivých zaměstnanců,
- otázky technických pracovních podmínek a jakékoliv jejich změny,
- předložení rozpočtu fakulty pro daný rok před schvalováním rozpočtu u AS FF UP.

10. Závazky při vzniku pracovního poměru

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. Pravidelně písemně předkládat odborové organizaci zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech, a to vždy k 1. 10. příslušného kalendářního roku a k 1. 3. roku následujícího.
2. Při nástupu nového akademického nebo neakademického pracovníka do zaměstnání stanoví zaměstnavatel písemně jeho pracovní náplň jako podklad pro zařazení do mzdové třídy a stanoví rozvrh pracovní doby.
3. Zaměstnavatel po skončení zkušební doby uhradí zaměstnanci v pokračujícím pracovním vztahu náklady spojené se vstupní lékařskou prohlídkou.

11. Dovolena

Zaměstnavatel se zavazuje nejpozději do 15. 6. každoročně předložit odborové organizaci ke schválení rozvrh čerpání dovolené na stávající kalendářní rok.

12. Pracovní volno po skončení rodičovské dovolené

1. Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pracovní volno bez náhrady mzdy zaměstnanci, který po skončení rodičovské dovolené (§ 196 ZP) pobírá rodičovský příspěvek do 4 let věku dítěte a o toto pracovní volno písemně požádá, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Existence těchto provozních důvodů bude projednána s odborovou organizací.
2. V případě poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy podle tohoto ujednání se prodlužuje zákaz výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru uvedený v ustanovení § 53 odst. 1 písm. d) ZP až do nástupu zaměstnance na pracoviště, nejdéle však do doby, kdy dítě zaměstnance dovrší 4 let věku.

III. MZDOVÉ NÁROKY A OSTATNÍ PENĚŽITÁ PLNĚNÍ

13. Systém hodnocení zaměstnanců

Zaměstnavatel po předchozím projednání s odborovou organizací připraví systém hodnocení zaměstnanců, jehož součástí budou mj. podmínky přiznávání nadtarifních nárokových a nenárokových částí mzdy. Dojde-li při projednávání tohoto systému ke shodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací ve smyslu § 287 ZP, stává se tento systém hodnocení zaměstnanců součástí této Kolektivní smlouvy jako příloha č. 3.

14. Informace o čerpání prostředků na mzdy

Zaměstnavatel bude informovat odborovou organizaci o čerpání prostředků na mzdy. Informace bude strukturována tímž způsobem, jako při projednání rozpočtu podle čl. 9 této smlouvy. Informace bude podávána zvlášť za každé pololetí a souhrnně za uplynulý rozpočtový rok.

15. Odměny při životních a pracovních výročích

V souladu s § 224 odst. 2 ZP může zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci odměny při životních a pracovních výročích v následující výši:

1. k ocenění pracovních zásluh při dovršení 50 let věku až do výše 5.000,- Kč,
2. k ocenění pracovních zásluh při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na invalidní nebo starobní důchod až do výše 10.000,- Kč,
3. k ocenění pracovních zásluh při dovršení každých deseti let pracovního poměru s úvazkem od 0,7 ve výši 5.000,- Kč,
4. při obdržení Zlaté Jánského plakety ve výši 10.000,- Kč.

16. Zásady pro čerpání Sociálního fondu

Do tří měsíců od uzavření této Kolektivní smlouvy budou mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem sjednány podrobné zásady pro čerpání Sociálního fondu včetně rozpočtu Sociálního fondu. Tyto zásady se stávají přílohami 1 a 2 této Kolektivní smlouvy.

IV. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

17. Vybavení pracovišť hygienickými a zdravotnickými potřebami

Jednotlivá pracoviště zaměstnavatele budou vybavena základními hygienickými a zdravotnickými potřebami minimálně v následujícím rozsahu: tekoucí teplá voda, mýdlo, osoušeč rukou nebo papírové ručníky, toaletní papír, odpadkové koše, lékárnička vybavená v rozsahu dohodnutém s příslušným pracovištěm, jež poskytuje závodní preventivní péči.

18. Prověřování plnění hygienických norem

Zaměstnavatel zajistí prověření plnění hygienických norem na své náklady na základě konkrétního podnětu příslušného člena odborové organizace, a to nejpozději do čtrnácti dnů od doručení žádosti odborové organizace. Zjištěné závěry projedná zaměstnavatel s odborovou organizací nejpozději do deseti dnů po jejich obdržení a zavazuje se přijímat na základě zjištěných výsledků účinná opatření.

19. Informace o pracovních úrazech

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout odborové organizaci přehled o pracovních úrazech v rámci své působnosti vždy k 15. 1. následujícího kalendářního roku.

V. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

20. Stravování

Není-li možno se stravovat v univerzitní menze, zaměstnavatel vydá na základě písemné žádosti zaměstnance na předepsaném tiskopise stravenky uplatnitelné i v jiných stravovacích zařízeních. Jako nemožnost stravování lze posuzovat zejména následující případy:

- a) přerušeni provozu rektorátní menzy v letních měsících (platnost a účinnost ustanovení od 1. 8. 2009),
- b) vyšší vzdálenost pracoviště od fungující univerzitní menzy – platí pro pracoviště Na Hradě a Vodárně (platnost a účinnost ustanovení od 1. 1. 2010),
- c) absence rozvrhové pauzy na oběd v rozsahu minimálně 45 minut (platnost a účinnost ustanovení od 1. 8. 2009).

21. Péče o kvalifikaci zaměstnanců

Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit organizační předpoklady pro účast zaměstnanců na studiu, jež vede ke zvýšení kvalifikace.

22. Systém školení a vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnavatel po předchozím projednání s odbory vytvoří do šesti měsíců od uzavření této Kolektivní smlouvy návrh systému školení a vzdělávání zaměstnanců, jehož součástí budou mj. podmínky účasti jednotlivých zaměstnanců na školení a vzdělávání, způsob výběru účastníků a v souvislosti s tímto vzděláváním i okamžité a budoucí kvalifikační požadavky na jednotlivé zaměstnance. Dojde-li při projednávání tohoto systému ke shodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací ve smyslu § 287 ZP, stává se tento systém školení a vzdělávání zaměstnanců součástí této Kolektivní smlouvy jako příloha č. 4.

23. Podpora jiných forem vzdělávání

Zaměstnavatel bude morálně a organizačně v rámci možností podporovat i jiné formy dalšího vzdělávání zaměstnanců.

VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

24. Změny a doplňky Kolektivní smlouvy

Změny a doplňky kteréhokoliv závazku vyplývajícího pro obě smluvní strany z této Kolektivní smlouvy lze v průběhu účinnosti Kolektivní smlouvy sjednat, změní-li se právní předpisy, z nichž příslušné závazky vycházejí. Při změně obecně závazných právních předpisů umožňujících sjednat závazek, který v době uzavírání Kolektivní smlouvy nebylo možné sjednat, lze jednat o změně či doplnění Kolektivní smlouvy.

25. Kontrola plnění Kolektivní smlouvy

Kontrola plnění této Kolektivní smlouvy bude prováděna k 1. 3. a 15. 6. kalendářního roku. Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat o všech případech, jež se jeví jako nedodržování této Kolektivní smlouvy, a to do tří dnů ode dne zjištění. Zákonné prostředky pro řešení kolektivního sporu vzniklého při plnění této Kolektivní smlouvy budou použity v případě, že se spor nepodaří vyřešit do 30 dnů od jeho písemného oznámení druhé smluvní straně. Obdobně budou smluvní strany napomáhat řešení individuálních sporů vzniklých při plnění této Kolektivní smlouvy.

26. Seznámení s Kolektivní smlouvou

Odborová organizace a zaměstnavatel společně seznámí zaměstnance s obsahem Kolektivní smlouvy do patnácti dnů od jejího uzavření, a to následujícím způsobem:

- zveřejněním na úřední desce FF UP,
- zveřejněním na portálu UP,
- informováním o uzavření smlouvy v Žurnálu UP,
- rozesláním Kolektivní smlouvy všem zaměstnancům FF UP .

27. Závěrečná ujednání


1. Tato Kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami a účinnosti dnem zveřejnění na úřední desce FF UP.
2. Tato Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou, přičemž může být na základě dohody smluvních stran prostřednictvím dodatků změněna nebo nahrazena novou Kolektivní smlouvou.
3. Dojde-li k výpovědi této Kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran nebo k dohodě smluvních stran o možnosti její změny k určitému datu, jsou smluvní strany povinny zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy nejméně 60 dnů před skončením účinnosti této Kolektivní smlouvy nebo před datem, ke kterému si dohodly její změnu.
4. Kterákoli ze smluvních stran může předložit písemný návrh na změnu této Kolektivní smlouvy. Druhá strana je povinna se k návrhu vyjádřit nejpozději do 21 pracovních dnů, není-li dohodnut jiný termín, a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala. Veškeré změny Kolektivní smlouvy jsou možné pouze formou písemných, pořadově číslovaných dodatků podepsaných oprávněnými osobami obou smluvních stran.
5. Tato Kolektivní smlouva se stává podpisem obou smluvních stran pro smluvní strany závaznou.
6. Tato Kolektivní smlouva je sepsána ve čtyřech vyhotoveních s povahou originálu, z nichž zaměstnavatel obdrží dvě vyhotovení, ZO VOS FF UP dvě vyhotovení.

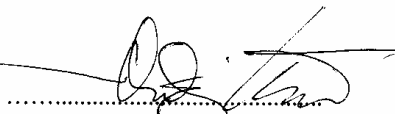
28. Přílohy Kolektivní smlouvy

Nedílnou součástí této Kolektivní smlouvy jsou/budou tyto přílohy:

1. Rozpočet Sociálního fondu
2. Zásady čerpání Sociálního fondu
3. Systém hodnocení zaměstnanců
4. Systém školení a vzdělávání zaměstnanců

V Olomouci dne 15. 7. 2009


.....
Prof. PhDr. Ivo Barteček, CSc.
děkan FF UP


.....
Mgr. Ondřej Kučera
předseda ZO VOS FF