



OSTRAVSKÁ
UNIVERZITA

Kolektivní smlouva

uzavřená mezi

Ostravskou univerzitou

sídlem: Dvořákova 7, 701 03 Ostrava; IČ 61988987,
zastoupenou rektorem, doc. Mgr. Petrem Kopeckým, Ph.D.

a dále

Lékařskou fakultou, zastoupenou děkanem doc. MUDr. Rastislavem Maďarem, PhD., MBA, FRCPS,

Filozofickou fakultou, zastoupenou děkanem doc. Mgr. Robertem Antonínem, Ph.D.,
Fakultou sociálních studií, zastoupenou děkankou doc. PhDr. Alicí Gojovou, Ph.D.,
Přírodovědeckou fakultou, zastoupenou děkankou RNDr. Zuzanou Václavíkovou, Ph.D.,
Pedagogickou fakultou, zastoupenou děkanem doc. Mgr. Danielem Jandačkou, Ph.D.,
Fakultou umění, zastoupenou děkanem Mgr. Michalem Kalhousem, Ph.D.

dále také jako „zaměstnavatel“ nebo „OU“ na straně jedné

a

Základní odborovou organizací Ostravské univerzity (evidovanou Vysokoškolským odborovým svazem pod registr. č. 1941)

sídlem: Dvořákova 7, 701 03 Ostrava, IČO 71186506
zastoupenou předsedkyní výboru, PhDr. Ilonou Plevovou, PhD.,

dále také jako „odborová organizace“ na straně druhé

Část I. – Všeobecná ustanovení

Článek 1 Účel smlouvy

1. Tato kolektivní smlouva (dále také „KS“) vymezuje práva a povinnosti smluvních stran v oblasti vztahů pracovněprávních, zaměstnanosti, mezd a odměňování za práci, bezpečnosti práce a otázek sociálních.
2. Ujednání KS jsou závazná pro obě smluvní strany, přičemž nároky vyplývající z této smlouvy náleží zaměstnancům bez ohledu na jejich odborovou organizovanost, pokud není dále stanoveno jinak.
3. Vyplývá-li z obecně závazného právního předpisu, případně i z ustanovení KS vyšší právní síly, výhodnější právní postavení nebo nárok zaměstnance, má takovéto ustanovení přednost před ujednáním této KS.
4. Informační povinnost zaměstnavatele dle ust. § 279 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), vůči zaměstnancům se vykonává prostřednictvím odborové organizace.

Článek 2 Vztah zaměstnavatele a odborové organizace

1. Zaměstnavatel se zavazuje řešit odůvodněné návrhy odborové organizace vyplývající ze zjištěných případů porušení ustanovení zákoníku práce, ostatních pracovněprávních předpisů, včetně mzdových předpisů a právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a o zaměstnanosti. Současně se zaměstnavatel zavazuje informovat odborovou organizaci o následně přijatých opatřeních.
2. Součinnost mezi smluvními stranami ve věcech upravených touto smlouvou, jakož i pracovněprávními předpisy, se vykonává na úrovni zaměstnavatele takto: rektor v případě celouniverzitních pracovišť, na jednotlivých fakultách děkan – předseda výboru odborové organizace. Veškeré písemné připomínky odborové organizace k předpisům, u nichž je vyjádření odborové organizace vyžadováno, musí být ze strany zaměstnavatele vypořádány.
3. Podnět ke změně KS může podat každá ze smluvních stran písemně v listinné nebo elektronické podobě. Dodatek, kterým se mění KS, musí být opatřen podpisy oprávněných osob. Při oficiální elektronické komunikaci mezi smluvními stranami bude směrem k odborové organizaci využívána adresa vybor.odbory@osu.cz, směrem k Ostravské univerzitě adresa rektor@osu.cz.
4. Předseda nebo místopředseda odborové organizace mají právo požádat rektora nebo děkana o účast na jednání kolegia rektora nebo děkana při projednávání problematiky specifikované v § 280 a § 287 odst. 2 zákoníku práce.
5. Výroční zpráva o činnosti Ostravské univerzity a Výroční zpráva o hospodaření Ostravské univerzity jsou pro odborovou organizaci přístupné na veřejných internetových stránkách Ostravské univerzity.
6. V případě změny obecně závazných právních předpisů, týkajících se nároků vyplývajících z této smlouvy, zahájí smluvní strany bez odkladu vyjednávání podle zákona o kolektivním vyjednávání a KS odpovídajícím způsobem smluvním dodatkem upraví.
7. Jestliže se některé ustanovení této KS stane zcela nebo zčásti neplatným z důvodu rozporu s platnými právními předpisy, nebo případně KS vyššího stupně, nejsou tím dotčena ostatní ustanovení. Namísto tohoto neplatného ustanovení se použije přiměřeně úprava platného právního předpisu, který je svým charakterem nejbližší smyslu neplatného ustanovení. Totéž platí i pro nutné doplňky a výklady.

Část II. – Pracovněprávní oblast

Článek 3

Obecná ujednání k pracovněprávním vztahům

1. Zaměstnavatel je povinen při vzniku pracovního poměru seznámit zaměstnance s KS a předpisy souvisejícími s ochranou zdraví při práci a požární ochranou.
2. Zaměstnavatelem je Ostravská univerzita, orgány jednotlivých fakult mají v souladu s ustanovením § 24 odst. 1 písm. e) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vysokoškolský zákon“), právo za Ostravskou univerzitu jednat v oblasti pracovněprávních vztahů.
3. Pracovní poměr akademických pracovníků i neakademických zaměstnanců se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce. Místa akademických pracovníků se obsazují v souladu s ustanovením § 77 vysokoškolského zákona.
4. Zaměstnavatel zpracovává osobní údaje zaměstnanců v souladu s nařízením EU GDPR a dále zákonem č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů v platném znění, a to zejména tak, aby nedocházelo k neoprávněnému přístupu k těmto údajům, neoprávněnému přenosu, neoprávněnému zpracování, jakož i k jinému zneužití těchto údajů.

Článek 4

Pracovní poměr a pracovní smlouva

1. Pracovní poměr vzniká zásadně uzavřením písemné pracovní smlouvy nebo v zákonem stanovených případech jmenováním.
2. Pracovní smlouva kromě bližšího označení druhu práce, skutečnosti, zda je zaměstnanec považován za akademického pracovníka, označení místa výkonu práce, dne nástupu práce a doby trvání pracovního poměru, obsahuje rovněž název a sídlo zaměstnavatele.
3. Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.
4. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.
5. Ustanovením předchozího odstavce není dotčen postup podle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu.
6. V rámci této KS smluvní strany uzavírají dohodu v souladu s § 39 odst. 4 zákoníku práce, podle které lze sjednat pracovní poměr se zaměstnancem na dobu určitou opakovaně i v případě vážných provozních důvodů zaměstnavatele nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce. Vážné provozní důvody zaměstnavatele, důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, pravidla jiného postupu a okruh zaměstnanců jsou dány takto:
 - a) Doba určitá realizace projektů je definovaná poskytovatelem projektů, přičemž projekt je časově ohraničená a ucelená sada činností a procesů, jejímž cílem je konkrétní zavedení, vytvoření nebo změna činností a/nebo procesů.
 - b) Zaměstnavatel při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou bude postupovat tak, že se zaměstnanci, jejichž jediným sjednaným druhem práce je plnění jednotlivých aktivit nebo výstupů projektu, bude sjednávat pracovní poměr na dobu určitou opakovaně.

7. Minimálně 30 kalendářních dní před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru je zaměstnavatel na žádost zaměstnance povinen prokazatelně jej informovat o prodloužení nebo neprodloužení pracovní smlouvy.

Článek 5 Zkušební doba

1. V pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr lze se zaměstnancem sjednat zkušební dobu v délce maximálně 3 měsíců. U vedoucích zaměstnanců lze v pracovní smlouvě sjednat zkušební dobu v délce maximálně 6 měsíců.
2. Délka zkušební doby zároveň nesmí překročit polovinu sjednané doby trvání pracovněprávního vztahu.

Článek 6 Rovné zacházení

1. Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišení, které stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpis, nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon této práce nezbytný.
2. Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.
3. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se domáhá zákonným způsobem svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů.
4. Dojde-li v pracovněprávních vztazích k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny následky tohoto porušování a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění, případně aby mu byla nahrazena nemajetková újma v penězích.

Článek 7 Jmenování

1. Jmenování do funkce se řídí příslušnými ustanoveními vysokoškolského zákona a zákoníku práce.
2. Zaměstnanec, který byl do funkce jmenován, může být z funkce odvolán a též se může funkce písemně vzdát.
3. Jmenování může být v souladu se zákoníkem práce, resp. vysokoškolským zákonem na dobu určitou nebo neurčitou.

Článek 8 Pracovní cesty

1. Zaměstnavatel je oprávněn vyslat zaměstnance na pracovní cestu pouze na základě dohody s ním.
2. Dohoda se zaměstnancem musí být uzavřena písemně.
3. Další povinnosti vyplývající z vyslání na pracovní cestu jsou definovány v opatření rektora.

4. Nároky zaměstnanců vyslaných na tuzemskou nebo zahraniční pracovní cestu budou poskytovány dle příslušných ustanovení zákoníku práce a dle příslušného opatření rektora.

Článek 9 Hromadné propouštění

1. Pokud zaměstnavatel v období 30 kalendářních dnů rozváže pracovní poměr výpovědí dle § 52 písm. a) – c) s nejméně 30 zaměstnanci, je povinen plnit povinnosti uložené § 62 zákoníku práce. Tytéž povinnosti zaměstnavateli vznikají, pokud rozváže pracovní poměr s alespoň 5 zaměstnanci a zároveň s nejméně dalšími 25 z týchž důvodů rozváže pracovní poměr dohodou.
2. Zaměstnavatel má povinnost v dostatečném předstihu poskytnout potřebné informace a podklady odborové organizaci a tato opatření s ní projednat, a dále povinnost průběžně o jednáních s odborovou organizací a jejich výsledcích písemně informovat Úřad práce.

Článek 10 Osobní spis zaměstnance

1. Zaměstnavatel je oprávněn vést osobní spis zaměstnance. Osobní spis obsahuje písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v pracovním poměru a dle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a dále písemnosti, které je zaměstnavatel povinen vést na základě právních předpisů.
2. Zaměstnanec má právo nahlížet do svého osobního spisu, činit si z něho výpisky a pořizovat si stejnopisy dokladů v něm obsažených, a to na náklady zaměstnavatele.

Článek 11 Potvrzení o zaměstnání a posudek zaměstnavatele

1. Při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen vydat potvrzení o zaměstnání osobně do rukou zaměstnance a není-li to možné, pak při doručování postupuje dle zákonem stanovených postupů. V potvrzení o zaměstnání je zaměstnavatel povinen uvést:
 - a) údaje o zaměstnání, druhu pracovněprávního vztahu, o době jeho trvání;
 - b) druh konaných prací;
 - c) dosaženou kvalifikaci;
 - d) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby;
 - e) zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky;
 - f) údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění;
 - g) údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvlášť hrubým způsobem, a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.
2. Zaměstnavatel je na požádání povinen vydat zaměstnanci posudek o pracovní činnosti do 15 dnů od vyžádání, ne však dříve než v době dvou měsíců před skončením pracovního poměru. Posudek nesmí obsahovat jiné informace než hodnocení práce,

kvalifikace a schopností zaměstnance a další skutečnosti bezprostředně související s výkonem zastávané práce.

Článek 12 Odstupné

1. Při skončení pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele z tzv. organizačních důvodů § 52 a) – c) zákoníku práce náleží zaměstnanci odstupné dle ustanovení zákoníku práce.
2. Při skončení pracovního poměru z důvodů dle § 52 a) – c) zákoníku práce náleží zaměstnanci odstupné nad uvedený rámec zákoníku práce, a to ve výši jednonásobku průměrného výdělku v případě, že pracovní poměr skončí dohodou do konce 1. měsíce po měsíci, ve kterém byl dán návrh na skončení pracovního poměru.
3. Při skončení pracovního poměru z důvodů dle § 52 a) – c) zákoníku práce náleží zaměstnanci odstupné nad uvedený rámec zákoníku práce, a to ve výši dvojnásobku průměrného výdělku v případě, že pracovní poměr skončí dohodou do konce kalendářního měsíce, ve kterém byl dán návrh na skončení pracovního poměru.
4. Při skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce (pracovní úraz, nemoc z povolání nebo při ohrožení touto nemocí a dosažení nejvyšší přípustné expozice) výpovědí zaměstnavatele nebo dohodou, náleží zaměstnanci odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.
5. Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své odpovědnosti podle § 270 odst. 1, odstupné zaměstnanci nepřísluší.

Článek 13 Zvyšování a prohlubování kvalifikace

1. Zaměstnavatel se zavazuje v souladu s jeho potřebou trvale umožňovat zaměstnancům zvyšování a prohlubování kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě při dodržování pravidel dle ust. § 230 a následujících zákoníku práce.
2. Při uzavření kvalifikační dohody v souvislosti se zvyšováním nebo prohlubováním kvalifikace postupuje zaměstnavatel podle § 234 a § 235 zákoníku práce.

Článek 14 Pracovní doba, pohotovost

1. Týdenní pracovní doba je stanovena pro všechny zaměstnance OU v délce 40 hodin u jednosměnného provozu, 38,75 hodin u dvousměnného provozu a 37,5 hodin u nepřetržitého provozu, s výjimkou zaměstnanců se sjednanou kratší pracovní dobou. Rozvržení pracovní doby a uplatňování pružné pracovní doby musí být v souladu s ust. § 81 až § 84 zákoníku práce. Další podmínky určují příslušná opatření rektora.
2. Začátek a konec pracovní doby na pracovištích s dvousměnným a nepřetržitým pracovním režimem, včetně rozpisu směn, určuje vedoucí zaměstnanec mimo jiné podle požadavku uživatelů budov.
3. S ohledem na specifické podmínky pedagogických a provozních pracovišť je na jednotlivých pracovištích OU uplatňována pružná pracovní doba. Bližší podmínky rozvržení pracovní doby jsou stanoveny opatřením rektora.
4. Zaměstnavatel může se zaměstnancem z provozních nebo zdravotních nebo jiných závažných osobních důvodů sjednat v pracovní smlouvě kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu.

5. Zaměstnavatel se zavazuje přednostně sjednat kratší pracovní dobu se zaměstnanci, kteří dosáhli 50 let věku, a to v těch případech, kdy by zaměstnavatel s těmito zaměstnanci mohl jinak z organizačních důvodů pracovní poměr rozvázat výpovědí nebo dohodou, a to za podmínky, že tomu nebrání vážné provozní důvody.
6. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut, která se nezapočítává do pracovní doby. Přestávky na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby.
7. Zaměstnancům s pracovní dobou méně než 6 hodin/den není přestávka v práci poskytována.
8. Zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat pracovní pohotovost za předpokladu, že se s ním o tom písemně dohodl. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna podle § 140 zákoníku práce a za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.
9. Zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který pravidelně (alespoň 1x týdně) odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní směny v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v době mezi 22. a 6. hodinou, a to v období 26 týdnů po sobě jdoucích.
10. Zaměstnanec je povinen používat formulář „Evidence odpracované doby“ pro evidenci odpracované doby, práce přesčas, pracovní pohotovosti a noční práce. Svým podpisem stvrdí správnost uvedených dat a výkaz odevzdá na konci kalendářního měsíce nadřízenému zaměstnanci. Zaměstnavatel je povinen na požádání umožnit zaměstnanci nahlédnout pro srovnání do evidence jeho pracovní doby.

Článek 15 Práce přesčas

1. Práci přesčas lze zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů.
2. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit průměrně více než 8 hodin v týdnu a 150 hodin v kalendářním roce. Nad tento uvedený rozsah může zaměstnavatel požadovat práci přesčas pouze na základě dohody se zaměstnancem.
3. Maximální rozsah práce přesčas v kalendářním roce může být 416 hodin.
4. Za práci přesčas u zaměstnanců s kratší sjednanou týdenní pracovní dobou (tzv. zkrácených úvazků) je považována práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu (nad 40 hodin u jednosměnného provozu, nad 38,75 u dvousměnného provozu a nad 37,5 u nepřetržitého provozu).

Článek 16 Dovolená

1. Neakademickým zaměstnancům přísluší dovolená za kalendářní rok v rozsahu základní výměry 6 týdnů v kalendářním roce.
2. Dovolená za kalendářní rok akademických pracovníků činí 8 týdnů v kalendářním roce.
3. Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok dle předchozích odstavců. Konal-li zaměstnanec práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době.
4. S účinností od 1. 1. 2024 vzniká za splnění zákonných podmínek nárok na dovolenou rovněž zaměstnancům vykonávajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.
5. Hlavní období pro čerpání dovolené v běžném kalendářním roce je 1. 7. – 31. 8. a 27. – 31. 12.
6. Čerpání dovolené určí zaměstnavatel zaměstnanci zpravidla tak, aby dovolenou vyčerpal vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém zaměstnanci právo na

dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance, provozní důvody nebo zaměstnanec požádá o jiné čerpání dovolené. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době. Je-li dovolená poskytována na žádost zaměstnance, uvedená lhůta se neuplatní.

7. Detaily čerpání dovolené dále určuje opatření rektora, resp. opatření děkana a je tím naplněna aplikace ust. § 217 odst. 1) zákoníku práce.
8. Jestliže zaměstnanec nemůže dovolenou vyčerpat v daném kalendářním roce z oprávněných důvodů na jeho straně a na základě schválené žádosti část dovolené převede do následujícího roku, je povinen tuto dovolenou vyčerpat nejpozději do 30. června následujícího roku. Podrobnosti podmínek převodu, počet převáděných dnů a podmínky čerpání nevyčerpané dovolené z osobních důvodů zaměstnance stanoví opatření rektora.
9. Nevyčerpá-li zaměstnanec dovolenou v roce, ve kterém mu na ni vznikl nárok, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání takovéto dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.
10. Nevyčerpá-li zaměstnanec tuto dovolenou ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.
11. Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.

Článek 17 Volno k léčení

1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na jeho žádost pracovní volno k léčení v maximálním rozsahu 5 kalendářních dnů v kalendářním roce.
2. Za vyčerpané dny volna k léčení náleží zaměstnanci finanční kompenzace ve výši hrubé mzdy, kterou by jinak zaměstnanec obdržel za výkon práce. Zaměstnavatel zajišťuje povinné finanční odvody stejně jako u mzdy za výkon práce.
3. Dny volna k léčení lze čerpat po jednotlivých celých dnech nebo více dnů za sebou.
4. Dny volna k léčení nemohou čerpat zaměstnanci ve zkušební době nebo ve výpovědní době.
5. Pro účely nároku na dovolenou se čerpání volna k léčení nepovažuje za výkon práce.
6. Nevyčerpané dny volna k léčení se nepřevádějí do dalšího roku, ani za ně nepřísluší žádná náhrada mzdy.
7. Pravidla pro čerpání volna k léčení dále stanoví opatření rektora.

Článek 18 Neplacené a tvůrčí volno Pracovní volno k dlouhodobému ošetřování osoby blízké

1. Pokud to provozní podmínky dovolí, poskytne zaměstnavatel na základě písemné žádosti zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy (neplacené volno) s úhradou zdravotního pojištění zaměstnancem. Neplacené volno je poskytováno až po vyčerpání nároku na dovolenou za příslušný kalendářní rok, nenastanou-li vážné důvody pro udělení výjimky z tohoto postupu. Umožněním čerpání neplaceného volna nesmí dojít

ke znemožnění čerpání dovolené v souladu s pravidly stanovenými právními předpisy, touto kolektivní smlouvou a souvisejícím opatřením rektora resp. děkana.

2. Akademickým pracovníkům poskytne zaměstnavatel tvůrčí volno v délce maximálně šesti měsíců jedenkrát za 7 let, nebrání-li tomu závažné okolnosti týkající se plnění vzdělávacích úkolů zaměstnavatele. Zaměstnanci se při čerpání tvůrčího volna dle § 76 vysokoškolského zákona poskytuje mzda dle Vnitřního mzdového předpisu OU. Další pravidla pro čerpání tvůrčího volna stanoví opatření rektora.
3. Pokud tomu nebrání závažné provozní důvody, poskytne zaměstnavatel na základě písemné žádosti zaměstnance pracovní volno bez náhrady mzdy k dlouhodobému ošetřování osoby blízké podle § 39 zákona o nemocenském pojištění. Po skončení poskytování dlouhodobé péče musí zaměstnavatel zařadit zaměstnance na jeho původní práci a pracoviště.

Část III. – Sociální oblast

Článek 19

Pracovnílékařská služba

1. Zaměstnavatel zabezpečuje pro zaměstnance pracovnílékařské služby ve zdravotnickém zařízení, se kterým má pro tento účel smluvně službu sjednanu.
2. Zajištění a provádění závodní preventivní péče je stanoveno opatřením rektora.

Článek 20

Stravování zaměstnanců

1. Zaměstnavatel v souladu s právními předpisy poskytne na žádost zaměstnance příspěvek na stravu v souladu s příslušným opatřením rektora.
2. Podmínkou pro poskytnutí příspěvku na stravu je spoluúčast ze strany zaměstnance, která činí 45 %, zaokrouhlena na celé koruny nahoru.

Článek 21

Odměna za životní jubileum

1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci finanční odměnu u příležitosti životního jubilea 50 let ve mzdě za příslušný měsíc, ve kterém došlo k dovršení tohoto věku při splnění všech podmínek pro její získání.
2. Odměna náleží zaměstnanci v pracovním poměru, pokud součet jeho úvazků u zaměstnavatele ke dni vzniku nároku na odměnu je 0,7 a výše. Částka odměny se stanovuje v závislosti na nepřetržitě délce pracovního poměru u zaměstnavatele a činí:
 - 5 000 Kč, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 10 let,
 - 6 000 Kč, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 15 let,
 - 7 000 Kč, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 20 let,
 - 8 000 Kč, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 25 let,
 - 10 000 Kč, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 30 let.

Článek 22

Odměna při odchodu do důchodu

1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci odměnu při prvním skončení pracovního poměru u zaměstnavatele v souvislosti s odchodem do důchodu při splnění všech podmínek pro její získání. Odměna náleží zaměstnanci po předložení kopie rozhodnutí příslušného státního orgánu o jeho přiznání.

2. Odměna náleží zaměstnanci v pracovním poměru, pokud součet jeho úvazků u zaměstnavatele ke dni vzniku nároku na odměnu je 0,7 a výše.
3. Částka odměny se stanovuje v závislosti na nepřetržité délce pracovního poměru u zaměstnavatele a činí:
 - 5 000 Kč, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 10 let,
 - 6 000 Kč, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 15 let,
 - 7 000 Kč, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 20 let,
 - 8 000 Kč, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 25 let,
 - 10 000 Kč, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 30 a více let.

Článek 23 Odměna za věrnost

1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci odměnu za věrnost zaměstnavateli při příležitosti výročí zahájení pracovního poměru u zaměstnavatele, jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval v nepřetržité délce 15 let a dále s každým dalším pětiletým výročím, a to za podmínek uvedených v tomto článku.
2. Zaměstnanci v pracovním poměru, pokud součet jeho úvazků u zaměstnavatele ke dni vzniku nároku činí alespoň 1,0, náleží částka odměny 5 000,- Kč.
3. Pro zaměstnance v pracovním poměru, ale úvazkem nižším, než je 1,0, bude částka odměny přepočítána ke dni vzniku nároku poměrově k výši tohoto úvazku.

Článek 24 Odměny – všeobecná ustanovení

1. Za podání návrhu na přiznání odměn za životní jubilem, za odchod do důchodu a za věrnost odpovídá personalista kmenového pracoviště zaměstnanec.
2. Výše odměny je uvedena v hrubé výši.
3. Zaměstnavatel může rozhodnout o poskytnutí mimořádné odměny zaměstnanci také v případě dalších mimořádných událostí v souvislosti s provozem na OU, jako je předcházení požárům a jiným živelným událostem, jejich likvidace nebo odstraňování jejich následků, v případech zamezení ohrožení života, zdraví nebo zamezení zničení majetku zaměstnavatele a v dalších případech uvedených ve Vnitřním mzdovém předpise OU.
4. Za nepřetržitý pracovní poměr se považuje i takový, kde z hlediska zdravotního pojištění došlo k jeho přerušení na dobu nejvýše 5 kalendářních dnů včetně (typicky víkend a předcházející či následující svátek – Velikonoce, Nový rok apod.)
5. Dny přerušení uvedené v odst. 4 tohoto článku se započítávají do odpracované doby ve smyslu splnění podmínky pro přiznání odměny dle odst. 1 tohoto článku.
6. Další podmínky poskytování odměn jsou uvedeny v platném znění Vnitřního mzdového předpisu OU.

Článek 25 Další benefity

1. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům tyto další benefity:
 - využívání Univerzitní knihovny zdarma;
 - zaměstnanecké slevy v univerzitním knihkupectví na vybrané zboží;
 - zaměstnavatel bude podporovat sportovní aktivity zaměstnanců vybraným způsobem;
 - zaměstnavatel podporuje jazykové vzdělávání zaměstnanců za podmínky existence dotačního titulu, ze kterého toto vzdělávání bude zaměstnavatel financovat;

- zaměstnavatel zřídí pro zaměstnance motivační program u vybrané bankovní instituce, spočívající ve zvýhodněných podmínkách u vybraných produktů této instituce za podmínky, že nabídnutý balíček bude výhodný pro zaměstnance (balíček výhod se může v čase měnit);
 - zaměstnavatel nabídne zaměstnancům účast na vybraných koncertech pořádaných Fakultou umění Ostravské univerzity zdarma.
2. Konkrétní podmínky jednotlivých benefitů stanoví zaměstnavatel.

Část IV. – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Článek 26 Řízení BOZP

1. Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců (dále jen „BOZP“) při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Zaměstnavatel je povinen plnit v oblasti BOZP povinnosti stanovené § 103 zákoníku práce.
2. Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací BOZP a přijímáním opatření k předcházení rizikům.
3. Systém řízení BOZP na OU upravuje opatření rektora.
4. Povinnosti zaměstnavatele v oblasti prevence rizik se řídí § 101 a 102 zákoníku práce.
5. Zaměstnavatel je povinen zajišťovat úkoly v prevenci rizik jednou nebo více odborně způsobilými osobami. Spolupráce zaměstnavatele a odborně způsobilé osoby v prevenci rizik a předpoklady odborné způsobilosti se řídí § 9 a 10 zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek BOZP, ve znění pozdějších předpisů.
6. Není-li možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky. Poskytování a používání osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a desinfekčních prostředků a ochranných nápojů se řídí § 104 zákoníku práce.
7. Zaměstnanci mají právo účastnit se na řešení otázek souvisejících s BOZP prostřednictvím odborové organizace. Účast zaměstnanců na řešení otázek BOZP se řídí zákoníkem práce. Odborová organizace má právo podávat zaměstnavateli podněty k řešení problémů v oblasti BOZP a zaměstnavatel má povinnost bezodkladně informovat odborovou organizaci o způsobu a postupu řešení daného problému.
8. Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu. Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání se řídí § 105 zákoníku práce.
9. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby pracoviště byla prostorově a konstrukčně uspořádána a vybavena tak, aby pracovní podmínky pro zaměstnance z hlediska bezpečnosti, hygieny a ochrany zdraví při práci odpovídaly bezpečnostním požadavkům a hygienickým limitům na pracovní prostředí a pracoviště.
10. Technická zařízení, která představují zvýšenou míru ohrožení života a zdraví zaměstnanců, mohou obsluhovat jen zdravotně a zvláště způsobilí zaměstnanci. Jen takoví zaměstnanci mohou rovněž vykonávat činnosti, které představují zvýšenou míru ohrožení života a zdraví zaměstnanců.
11. Pokud se na pracovištích zaměstnavatele vyskytují rizikové faktory, je zaměstnavatel povinen měřením zjišťovat a kontrolovat jejich hodnoty a zabezpečit, aby byly vyloučeny, nebo alespoň omezeny na nejmenší rozumně dosažitelnou míru

- a při zjišťování, hodnocení a přijímání opatření k dodržení nejvyšších přípustných hodnot postupovat podle zvláštních právních předpisů.
12. Zaměstnavatel je povinen organizovat práci a stanovit a provádět pracovní postupy tak, aby byly dodržovány zásady bezpečného chování na pracovišti.
 13. Opatřením rektora zaměstnavatel stanoví okruh vedoucích zaměstnanců, na jejichž pokyn je zaměstnanec povinen podrobit se zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.
 14. Pracoviště, na které se vztahují podmínky vyplácení zvláštního příplatku za vykonávání činnosti ve ztížených a zdraví škodlivých pracovních podmínkách, určí zaměstnavatel vnitřním mzdovým předpisem podle prováděcího nařízení vlády k zákoníku práce. Výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % ze základní sazby minimální mzdy.
 15. Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání.
 16. Zaměstnavatel je povinen zajistit přiměřené ochranné prostředky, dezinfekční a antibakteriální prostředky a prostředky osobní ochrany (masky, respirátory, štíty) zaměstnancům, kteří mají zvýšený kontakt s veřejností, studenty nebo s ostatními zaměstnanci, a to v době, kdy je používání těchto prostředků kompetentními orgány požadováno.
 17. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vytvořit takové pracovní podmínky a zajistit takové technické prostředky, aby zaměstnanec byl schopen při práci dodržovat předpisy a zákony týkající se ochrany osobních údajů a informační bezpečnosti při práci s daty, informačními systémy a technologiemi.

Část V. – Odměňování a rozpočet

Článek 27 Odměňování zaměstnanců

1. Odměňování zaměstnanců se řídí ustanoveními zákoníku práce v platném znění a Vnitřním mzdovým předpisem OU, vydaným v souladu s ustanovením vysokoškolského zákona.
2. Zaměstnavatel se zavazuje zařadit zaměstnance do příslušného mzdového tarifu dle výše uvedených předpisů, tedy podle skutečně vykonávaného druhu práce.
3. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci předložit doklady, na jejichž základě bylo toto zařazení provedeno, seznámit ho se mzdovými podmínkami a Vnitřním mzdovým předpisem OU.
4. Informace o odměňování se považuje za důvěrnou.
5. Zaměstnavatel ve Vnitřním mzdovém předpise OU stanoví podmínky pro přiznání dalších mzdových složek.
6. Vnitřní mzdový předpis OU je zaměstnavatel povinen před jeho schválením projednat s odborovou organizací.
7. Vnitřní mzdový předpis OU je volně přístupný zaměstnancům k nahlédnutí na webových stránkách OU.
8. Na žádost zaměstnance je zástupce odborové organizace oprávněn zúčastnit se projednávání otázek mzdových nároků zaměstnance.
9. Na základě písemné žádosti odborové organizace adresované rektorovi OU je zaměstnavatel povinen projednat případnou aktualizaci Vnitřního mzdového předpisu OU.

Článek 28

Výplata mzdy/odměny

1. Zaměstnancům, kteří se v písemné pracovní smlouvě dohodli se zaměstnavatelem na výplatě mzdy bezhotovostním způsobem nebo kteří požádali zaměstnavatele o výplatu mzdy bezhotovostním způsobem, vyplácí zaměstnavatel mzdu na jejich účet u zvoleného peněžního ústavu.
2. Číslo tohoto účtu, případně jeho změnu, je zaměstnanec povinen oznámit mzdové účtárně zaměstnavatele nejpozději tři pracovní dny před koncem kalendářního měsíce, za nějž má být mzda vyplacena.
3. Pokud zaměstnanec ve stejné lhůtě sdělí zaměstnavateli, že požaduje výplatu mzdy v hotovosti, zaměstnavatel se zavazuje takto mzdu vyplatit, a to v termínu a v místě zaměstnavatelem určeném.
4. U zaměstnanců činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s výjimkou cizích státních příslušníků bude mzda nebo odměna vyplacena bezhotovostním stykem na bankovní účet, který jsou tito povinni nahlásit při sepisování dohody.
5. Mzda za vykonanou práci a odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je vyplácena vždy nejpozději do 15. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu, některou její složku nebo odměnu z dohod. Je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, vyplatí zaměstnavatel odměnu z dohody v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce.
6. Při skončení pracovního poměru vyplatí zaměstnavatel mzdu nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dni skončení pracovního poměru.

Článek 29

Rozpočet OU

1. Zaměstnavatel předloží odborové organizaci rozpis rozpočtu na příslušný rok a v následujících letech vždy do jednoho měsíce po schválení Správní radou OU.
2. V případě dalšího mimořádného příjmu do rozpočtu k použití na mzdy nebo odměny pro stávající rok a pro rok následující, seznámí zaměstnavatel se způsobem jeho použití odborovou organizací.
3. Zaměstnavatel se zavazuje zvát zástupce odborové organizace na závěrečné projednání rozpočtu OU na úrovni kolegia rektora.

Část VI. – Podmínky pro činnost odborové organizace

Článek 30

Vzájemná spolupráce

1. Odborová organizace může bezplatně a po dohodě se zaměstnavatelem dle potřeby užívat v prostorách zaměstnavatele jednu zasedací místnost s technickým vybavením pro výkon své činnosti.
2. Zaměstnavatel umožní výkon činnosti členům výboru odborové organizace tak, aby nebyl narušen provoz pracoviště.
3. Zaměstnavatel poskytne v nezbytném rozsahu pracovní volno s náhradou mzdy pro výkon odborářské činnosti v těchto případech:
 - a) účast na aktivech, konferencích a školeních pořádaných Vysokoškolským odborovým svazem;
 - b) v mimořádných případech smluvními stranami předem dojednaných;

- c) konání voleb zástupců zaměstnanců v pracovní době; nedovolují-li to provozní možnosti zaměstnavatele, může se volba uskutečnit i mimo pracoviště;
 - d) řešení pracovněprávních záležitostí se zaměstnavatelem pro předsedu odborové organizace nebo jeho zástupce (místopředsedu), či pověřeného člena výboru předsedou nebo místopředsedou.
4. Členové výboru odborové organizace požívají zvýšené ochrany v souvislosti s ukončením pracovního poměru.
 5. Zaměstnavatel provede bezplatné provádění měsíčních srážek členských příspěvků členů odborové organizace, bezplatné zasílání sražené částky na účet odborové organizace a vedení měsíčních přehledů zaplacených členských příspěvků. Současně zašle předsedovi odborové organizaci měsíční přehled zaplacených členských příspěvků. Tuto srážku lze provést pouze po písemném souhlasu zaměstnance adresovaném mzdové účtárně OU.
 6. Jmenný seznam členů výboru odborové organizace je uveden v příloze č. 1 KS a bude odborovou organizací průběžně aktualizován a zveřejňován na webu OU. Jakékoliv změny ve složení výboru odborové organizace budou zaměstnavateli řádně a včas písemně oznámeny.

Část VII. – Závěrečná ustanovení

Článek 31 Společná ujednání

1. Tato KS je závazná pro obě smluvní strany i pro případné právní nástupce.
2. Tato KS se řídí ustanoveními zákoníku práce v platném znění a souvisejícími předpisy.
3. Tato KS se uzavírá na období do 31. prosince 2026 a ruší ustanovení předchozích kolektivních smluv.
4. V souladu s povinnostmi definovanými zákoníkem práce jsou obě strany povinny informovat zaměstnance ve lhůtě do 15 dnů od uzavření/podpisu KS a případných dodatků.
5. Změny KS smí být prováděny pouze písemně formou číslovaných dodatků.
6. Smluvní strany se zavazují zahájit jednání o dodatku ke KS, kdy bude znám rozpočet zaměstnavatele pro rok 2024, tedy po jeho schválení Akademickým senátem OU.
7. Kolektivní smlouva včetně dodatků je zaměstnancům přístupná na webových stránkách OU.
8. Veřejná kontrola plnění smlouvy proběhne za účasti zástupců zaměstnavatele na konferenci odborové organizace.
9. Tato KS nabývá účinnosti dne 1. ledna 2024.
10. Tato KS nabývá platnosti datem podpisu poslední ze smluvních stran.

V Ostravě dne 12.12.2023

doc. Mgr. Petr Kopecký, Ph.D., rektor OU

.....

doc. MUDr. Rastislav Mařar, PhD., MBA, FRCPS, děkan
Lékařské fakulty

.....

doc. Mgr. Robert Antonín, Ph.D., děkan Filozofické fakulty

doc. PhDr. Alice Gojová, Ph.D., děkanka Fakulty sociálních studií

RNDr. Zuzana Václavíková, Ph.D., děkanka Přírodovědecké fakulty

doc. Mgr. Daniel Jandačka, Ph.D., děkan Pedagogické fakulty

Mgr. Michal Kalhous, Ph.D., děkan Fakulty umění

PhDr. Ilona Plevová, Ph.D., předsedkyně ZO VOS OU

Příloha č. 1 – Aktuální seznam členů výboru ZO VOS OU

PhDr. Ilona Plevová, PhD.
Předsedkyně
zástupce Lékařské fakulty

Robert Koniuch
místopředseda, referent pro kontrolu hospodaření
zástupce Fakulty sociálních studií

Mgr. Marketa Babičová
hospodářka

PhDr. Rostislav Černý
referent pro práci s dětmi a legislativu
zástupce Filozofické fakulty

Pavla Faksová
referentka pro bezpečnost práce, jednatelka
zástupce Univerzitní knihovny

Mgr. David Kožušník
referent pro práci s důchodci,
zástupce Přírodovědecké fakulty, Ústavu pro výzkum a aplikace fuzzy modelování

Hana Kuchtová
koordinátorka, jednatelka
zástupce Fakulty umění

RNDr. Pavla Lokajová
správa web, Portál, email, referentka pro legislativu
zástupce Centra informačních technologií

Radim Šigut
hospodář
zástupce Rektorátu

Bc. Lenka Vašková
referentka pro kulturu
zástupce Pedagogické fakulty