Kolektivní smlouva
pro rok 2006

Smluvní strany:

Technická univerzita v Liberci
zastoupená rektorem ***Prof. Ing. Vojtěchem Konopou, CSc.***
(dále jen **zaměstnavatel** nebo **TUL**)

a

Základní organizace Vysokoškolského odborového svazu
zastoupená místopředsedou ***Ing. Petrem Novotným, CSc.***
(dále jen **ZO VOS**)

uzavřely následující kolektivní smlouvu:

I.
Úvodní ustanovení

1. ***Účel a obsah kolektivní smlouvy***
   Tato kolektivní smlouva (dále jen smlouva) upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a ZO VOS a mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a stanoví práva a povinnosti smluvních stran, pokud nejsou vymezeny zákonem nebo vnitřními předpisy zaměstnavatele. Je v souladu se zákoníkem práce (dále jen ZP) a jeho ustanoveními, zákonem č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání a dohodou mezi VOS a MŠMT ČR.
2. ***Cíl smlouvy***
   Obě smluvní strany se zavazují, že v zájmu upevňování pozitivního vztahu zaměstnanců k zaměstnavateli a serioznímu partnerskému vztahu mezi zaměstnavatelem a ZO VOS, budou vzniklé problémy řešit jednáním.
3. ***Působnost smlouvy***
   a) Tato smlouva je závazná pro obě smluvní strany i pro jejich případné právní nástupce.
   b) Kterákoliv ze smluvních stran může navrhnout jednání o změně nebo o doplnění této smlouvy. O návrhu je druhá strana povinna jednat do jednoho měsíce od jeho doručení.
   c) Obě smluvní strany se zavazují v případě změny obecně závazných právních předpisů dotýkajících se pracovně právních vztahů upravených touto smlouvou, zahájit neprodleně jednání o změně těch ustanovení smlouvy, která by byla s nimi v rozporu, zejména pokud by umožňovala zlepšení nároků zaměstnanců.

II.
Základní práva a povinnosti smluvních stran

1. ***Pracovně právní ochrana odborových funkcionářů***
   a) Členy výboru ZO VOS lze přeřadit na jinou práci, než která odpovídá pracovní smlouvě v souladu se ZP nebo s nimi rozvázat pracovní poměr pouze, je-li splněna jedna z následujících podmínek:
      - zaměstnanec - člen výboru - vyjádří s touto změnou souhlas,
      - v případě nesouhlasu zaměstnance s touto změnou souhlasí parlament ZO VOS.
   b) Členů odborového parlamentu se výše uvedená ochrana netýká.

III.
Podmínky pro činnost odborové organizace

1. Zaměstnavatel poskytne bezplatně pro potřeby ZO VOS místnost v budově F (F310 - sekretariát včetně telefonní linky v rozsahu ČR), místnost v budově A (A321 - knihovna ZO VOS), dále garáž a místnost S9 v budově P a plechovou garáž v areálu Husova na pozemkové parcele č. 2863/4 (sklad inventáře ZO VOS).
2. Zaměstnavatel bude zvát zvolené zástupce ZO VOS na jednání kolegia rektora. Zástupce ZO VOS bude zván na výběrová řízení k obsazení pracovních míst. Zástupce ZO VOS má hlas poradní.
3. ZO VOS bude zaměstnavatele informovat o termínech jednání výboru a parlamentu ZO VOS a umožní zástupcům zaměstnavatele na těchto jednáních vystoupit.
4. Zaměstnavatel bude, v souladu se ZP § 25 c, bod 5, poskytovat členům odborového orgánu pracovní volno na dobu nezbytně nutnou pro výkon odborářské práce s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

IV.
Pracovně právní oblast

1. ***Přijetí do zaměstnání***
   Při přijetí nových zaměstnanců se organizace řídí ZP a Pracovním řádem TUL.
2. ***Pracovní doba***
   a) Délka pracovní doby je stanovena v souladu se ZP a Pracovním řádem TUL. Ženám, resp. osamělým mužům, kteří pečují o děti do 15 let věku, lze na základě písemné žádosti povolit individuální úpravu pracovní doby.
   b) Zaměstnavatel umožní využívat pružnou pracovní dobu v souladu s platným Pracovním řádem TUL. Zaměstnancům lze se souhlasem vedoucího zaměstnance umožnit takovou úpravu pracovní doby, která vyhovuje jak potřebám pracoviště tak i zaměstnancům.

V.
Mzdová oblast a hospodaření

1. ***Mzda***
   a) Mzdová politika zaměstnavatele je vymezena platným Vnitřním mzdovým předpisem TUL (dále jen VMP) a platnými tarifními tabulkami schválenými akademickým senátem TUL.
   b) Vedení TUL bude usilovat, aby reálná mzda zaměstnanců neklesala.
   c) Před předložením návrhu úpravy tarifních mezd Akademickému senátu TUL projedná rektor tuto úpravu se ZO VOS.
   d) Dojde-li v době platnosti této KS ze strany státu k vázání prostředků státního rozpočtu, bude připravený návrh nezbytných změn VMP projednán se ZO VOS před předložením Akademickému senátu k projednání. Pokud nedojde k poklesu státního příspěvku na vzdělávací činnost, nepředloží vedení univerzity návrh na snižování tarifních mezd.
   e) Zaměstnanec může v souladu s Pracovním řádem TUL podat námitku proti svému mzdovému zařazení. Rozhodnutí zaměstnavatele bude projednáno se ZO VOS.
2. ***Výplata mezd***
   Výplata mezd se uskutečňuje ve výplatních termínech (jedenkrát v každém kalendářním měsíci) v pokladně zaměstnavatele od 12.30 hod. do 15 hod. a v následujících dnech v pokladních hodinách nebo se souhlasem zaměstnance převodem na jeho bankovní účet (viz článek 14 odst. 3 VMP).
3. ***Informovanost***
   O mzdovém vývoji na TUL bude zaměstnavatel informovat ZO VOS (viz. ZP, § 18, odst. 3b) jednou ročně prostřednictvím zveřejněných výročních zpráv.

VI.
Zaměstnanost

1. ***Zaměstnavatel se zavazuje***:
   a) informovat ZO VOS o vyhlášení výběrových řízení pro přijímání nových akademických pracovníků do pracovního poměru nejpozději při vyhlášení těchto výběrových řízení,
   b) průběžně informovat ZO VOS
   § o přijetí do pracovního poměru (PP):
      - zaměstnanců se změněnou pracovní schopností,
      - všech pracovníků, jejichž PP se zaměstnavatelem přesáhne dobu trvání 6 měsíců,
   § o všech změnách ve struktuře organizace (na př.: racionalizační opatření), při kterých dojde k propouštění zaměstnanců (§ 46 a § 52 ZP),
   c) předkládat
      - seznam všech zaměstnanců, kteří ukončili v daném měsíci PP delší než 6 měsíců,
   d) projednat
      - všechny případy rozvázání PP výpovědí či okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele,
      - se zaměstnancem, se kterým je uzavřena pracovní smlouva na dobu určitou, možnost prodloužení PP, a to zpravidla 2 měsíce před koncem platnosti této smlouvy,
   e) u zaměstnanců - členů ZO VOS, s nimiž bude pracovní poměr obnoven novou pracovní smlouvou časově na předchozí smlouvu navazující, bude nadále poukazovat jejich členské příspěvky na účet ZO VOS, pokud tito zaměstnanci nezruší svůj souhlas s uvedenou srážkou písemnou formou.

2. ***Dovolená na zotavenou:***
   a) Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout nepedagogickým zaměstnancům 1 týden prodloužené dovolené k jejich zákonnému nároku (viz § 102 ZP odst. 2).
   b) ZO VOS souhlasí s tím, aby zaměstnavatel v souladu s § 108 a § 109 ZP v rámci plánu čerpání dovolených nařídil hromadné čerpání dovolených zejména v době vysokoškolských prázdnin v minimální zákonem stanovené délce, tj. u akademických pracovníků v rozsahu 6 týdnů, u ostatních zaměstnanců v rozsahu 4 týdnů.

VII.
Sociální oblast

1. ***Zdravotní péče***
   a) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům lékařskou péči u všeobecného a zubního lékaře v areálu TUL.
   b) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům využívat pro rekondici a rehabilitaci školních zařízení a služeb s tím spojených.
2. ***Stravování***
   a) Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům univerzity stravování ve vlastních stravovacích zařízeních. Úhrada jednoho hlavního jídla v menze je pro zaměstnance stanovena ve výši 25,50 Kč; ostatní náklady ~~u~~hradí zaměstnavatel.
   b) Zaměstnancům je stravování poskytováno v případě, že:
      - zaměstnanec je v pracovním poměru k zaměstnavateli s pracovním úvazkem 50 % a více,
      - v daný den zaměstnanec odpracoval pracovní směnu (tj. minimálně 4 odpracované hod. v dané směně).
   c) Zaměstnancům není stravování poskytováno:
      - v době pracovní neschopnosti nebo při ošetřování člena rodiny,
      - při čerpání dovolené,

- v době neplaceného volna nebo při čerpání tvůrčího volna,
- při vyslání na pracovní cestu trvající déle než 5 hod.,
- případně při dalších překážkách v práci ze strany zaměstnance.

d) Stravování zaměstnanců dislokovaných pracovišť se řídí ustanovením čl. 19, odst. 4, Pracovního řádu TUL.

f) Zaměstnavatel ve spolupráci se ZO VOS bude řešit připomínky stravovací komise, která se zabývá kvalitou zaměstnaneckého stravování.

3. ***Náhradní stravování***

a) Zaměstnanci, který předloží potvrzení smluvního všeobecného lékaře TUL působícího v areálu zaměstnavatele o nutnosti dietního stravování ze zdravotních důvodů, poskytne zaměstnavatel stravenku v hodnotě 40,- Kč za podmínek platných pro stravování (viz. bod 2. odst. b až d tohoto článku) za úhradu zaměstnancem ve výši 25,- Kč.

b) Potvrzení může být vystaveno i na základě doporučení ošetřujícího lékaře a stanovené diagnózy.

c) Potvrzení je smluvním lékařem TUL vystaveno na dobu určitou dle diagnózy maximálně na dobu 1 kalendářního roku; po této době musí být v případě potřeby obnoveno.

d) V případě trvalé nezměnitelné diagnózy může být vystaveno potvrzení trvalé.

e) Na náhradní stravování nemají nárok zaměstnanci, kteří nedodržují lékařem stanovenou životosprávu nebo jinak poškozují svůj zdravotní stav (např. kouřením nebo jinými návykovými látkami).

f) V případě, že akademický pracovník zajišťuje v rámci svého pracovního úvazku výuku ve dnech pracovního klidu, zaměstnavatel mu poskytuje náhradní stravování formou stravenek za výše stanovených podmínek.

4. ***Bytová problematika***

a) Zaměstnavatel pomůže řešit bytovou situaci zaměstnanců poskytováním přechodného ubytování, které může být poskytováno pouze na dobu určitou, nejdéle na dobu trvání pracovního poměru.

b) Zaměstnavatel bude informovat ZO VOS o kapacitách pro přechodné ubytování a o jejich využití. Zaměstnavatel v kontaktu s Magistrátem města Liberec případně i jinými subjekty, bude sledovat možnost přidělení či výstavby služebních bytů pro TUL. Pro přidělování bytů a přechodného ubytování bude vytvářet pořadník zájemců.

5. ***Sociální politika***

a) Zaměstnavatel může v případě mimořádně tíživé a nezaviněné finanční situace poskytnout zaměstnanci zálohu na mzdu mimo řádný výplatní termín.

b) Zaměstnavatel může zaměstnancům poskytovat příspěvek na penzijní či životní pojištění dle platných pravidel (viz. Informace zaměstnancům TUL 4/2002 - OOP).

c) Zaměstnavatel může zaměstnancům poskytnout při významných příležitostech (životní jubileum, výročí fakulty nebo univerzity) věcný dar.

d) Zaměstnanci, kterému je dána zaměstnavatelem výpověď podle § 46 odst. 1 písm. a) až c) ZP náleží při skončení pracovního poměru odstupné dle ZP. Trvá-li pracovní poměr na TUL nejméně 10 let, může být při skončení pracovního poměru zaměstnanci vyplaceno odstupné až ve výši čtyřnásobku průměrného výdělku.

6. ***Vzdělávání***

Zaměstnavatel bude podporovat zvyšování kvalifikace zaměstnanců účastí na studijních stážích v průmyslu, vědeckých a výzkumných pracovištích, na jazykových a odborných kurzech a podobně podle potřeb pracovišť a v závislosti na finančních možnostech zaměstnavatele.

7. ***Péče o důchodce***

ZO VOS uspořádá pro důchodce - bývalé zaměstnance TUL v roce 2006 přátelské setkání. Zaměstnavatel podpoří takové setkání bezplatným poskytnutím vhodných prostor.

VIII.
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. ZO VOS bude spolupracovat se zaměstnavatelem v oblasti ochrany a bezpečnosti zdraví. Zaměstnavatel bude případné připomínky ZO VOS k této problematice řešit.
2. Přehled nárokovatelných pomůcek je k nahlédnutí na referátu pro ochranu a bezpečnost zdraví.

IX.
Doplňující a závěrečná ustanovení

1. Zaměstnavatel se zavazuje, že předloží ZO VOS přehled plateb členských příspěvků členů a splátek půjček ZO VOS včetně převodu na účet ZO VOS vždy do 10. následujícího měsíce. Tuto službu provede bezúplatně.
2. Tato smlouva platí do podpisu následující kolektivní smlouvy, nejdéle však do 30.6.2007. Veškeré změny a doplňky této smlouvy jsou vázány dohodou smluvních stran a vydávají se formou číslovaných písemných dodatků k této smlouvě podepsaných oběma stranami.

V Liberci 14.6.2006

.....
Prof. Ing. Vojtěch Konopa, CSc.
rektor

.....
Ing. Petr Novotný, CSc.
místopředseda