

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Přírodovědecká fakulta, Univerzita Palackého v Olomouci

IČ 61989592

se sídlem Křížkovského 511/8, Olomouc, 771 47

zastoupená prof. RNDr. Martinem Kubalou, Ph.D., děkanem Přírodovědecké fakulty, na straně jedné, a

zaměstnanci Univerzity Palackého v Olomouci jejichž pracoviště přísluší do organizační jednotky Přírodovědecká fakulta UP v Olomouci, zastoupení

ZO VOS Přírodovědecké fakulty Univerzity Palackého (ZO VOS PřF UP)

IČ 04113381, evid. č. VOS 1582

se sídlem 17. listopadu 1192/12, Olomouc, 779 00

zastoupenou RNDr. Milošem Fňukalem, Ph.D., předsedou, na straně druhé

uzavírají podle ustanovení zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, následující kolektivní smlouvu

I. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

1. Předmět Kolektivní smlouvy

1. Kolektivní smlouva (dále jen „smlouva“) upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci organizačně zařazenými na Přírodovědeckou fakultu UP, 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, a to v případech, v nichž je dle zákona oprávněn jednat jménem univerzity děkan fakulty.
2. Na zaměstnance konající pro zaměstnavatele práci na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr se tato smlouva vztahuje pouze přiměřeně v rozsahu zákonných práv těchto zaměstnanců, není-li výslovně v této smlouvě sjednáno jinak.
3. Ujednání pracovních smluv, která sjednávají pro zaměstnance výhodnější podmínky, než stanoví tato smlouva, nejsou touto smlouvou dotčena. V pracovní smlouvě nemohou být sjednány podmínky pro zaměstnance méně výhodně, než stanoví tato smlouva.
4. Ujednání obsažená v této smlouvě mají přednost před ustanoveními vnitřních předpisů zaměstnavatele, pokud tato smlouva stanoví úpravu pro zaměstnance výhodnější.
5. Ujednání obsažená v této smlouvě mají přednost před jinými smlouvami odborových organizací nebo Koordinační odborové rady UP a zaměstnavatele, pokud tato smlouva stanoví úpravu pro zaměstnance výhodnější.
6. ZO VOS Přírodovědecké fakulty Univerzity Palackého (ZO VOS PřF UP), IČO 04113381 zastupuje všechny zaměstnance, jejichž pracoviště přísluší do organizační jednotky Přírodovědecká fakulta UP v Olomouci, tedy i ty, kteří nejsou odborově organizováni, neurčí-li zaměstnanec za svého zástupce jinou odborovou organizaci.
7. Pokud by na Přírodovědecké fakultě UP v Olomouci zahájila činnost další odborová organizace, bude v pracovněprávních vztazích jednat za zaměstnance PřF UP ta odborová organizace, jejíž bude zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, bude jednat ZO VOS Přírodovědecké fakulty Univerzity Palackého (ZO VOS PřF UP), IČO 04113381 (dále jen „odborová organizace“), neurčí-li tento zaměstnanec jinak.

2. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

1. Zaměstnavatel se zavazuje dodržovat zákonný zákaz nerovného zacházení a zákaz diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, členství nebo výkonu funkce v odborech.
2. Zaměstnavatel se zavazuje respektovat právo svobodného odborového sdružování zaměstnanců, rozvíjet vzájemné korektní vztahy s odbory s cílem zabezpečit sociální smír,
3. Zaměstnavatel uznává odborovou organizaci jako partnera při obhajobě práv, oprávněných zájmů a požadavků zaměstnanců, včetně jejich kontrolních oprávnění ve smyslu § 321 a 322 zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“).
4. Odborová organizace se zavazuje respektovat provozní podmínky a potřeby zaměstnavatele a chránit dobré jméno zaměstnavatele na pracovišti i mimo ně.
5. Odborová organizace se zavazuje spolupracovat se zaměstnavatelem v souladu s obecně závaznými právními předpisy a touto smlouvou, a umožnit tak zaměstnavateli plnit jeho povinnosti vyplývající ze ZP a zvláštních právních předpisů.
6. Odborová organizace se zavazuje organizovat svou činnost tak, aby nenarušila práci na pracovišti.

3. Materiální a organizační zabezpečení činnosti odborů

1. Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady (§ 277 ZP).
2. Zaměstnavatel zabezpečí odvádění členských příspěvků členů odborové organizace ve prospěch této organizace srážkou ze mzdy daného zaměstnance (§ 146 ZP). Pro zajištění odvádění členských příspěvků je třeba předchozího písemného souhlasu tohoto zaměstnance se srážkou ze mzdy.
3. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, který je funkcionářem odborů k výkonu funkce člena orgánu odborů pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v nezbytně nutném rozsahu (§ 203 odst. 2 písm. a) ZP).
4. Zaměstnancům přísluší k účasti na školení pořádaném odbory pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu až 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§ 203 odst. 2 písm. c) ZP).

4. Informování

1. Odborová organizace se zavazuje poskytnout zaměstnavateli potřebnou součinnost, zejména zvat zástupce zaměstnavatele na jednání odborové organizace k řešení záležitostí společného zájmu.
2. Odborová organizace se zavazuje vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech jednání se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel ji k tomuto účelu umožní rozesílat hromadně zprávy zaměstnancům a poskytne jí v přiměřeném rozsahu vhodné plochy v budovách a na fasádách budov PřF. Odborová organizace má právo na umístění svých webových stránek na serveru zaměstnavatele. Odkaz na webové stránky odborů bude umístěn v příslušné sekci webových stránek univerzity.

3. Smluvní strany se zavazují neprodleně se vzájemně písemně informovat o svých rozhodnutích, jež se dotýkají zájmů druhé smluvní strany.
4. Zaměstnavatel se zavazuje informovat odbory o vývoji mezd a jejich jednotlivých složek v členění dle jednotlivých profesních skupin (§ 287 odst. 1 písm. a) ZP), a to do úrovně kateder. Informaci bude zaměstnavatel poskytovat odborům písemně za roční zúčtovatelné období do 15. 2. následujícího kalendářního roku. Informace bude obsahovat počty zaměstnanců a údaje o mediánu a průměrné mzdě v rozdělení na nárokovou (tarifní) složku a nenárokovou složku (osobní příplatky, ostatní příplatky, odměny apod.), přičemž ohledně nenárokové složky bude dále uvedena:
 - a) celková suma vyplacených osobních příplatků,
 - b) celková suma vyplacených ostatních příplatků,
 - c) průměrný osobní příplatek na jednoho zaměstnance s pracovním úvazkem 1,0 (se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin týdně),
 - d) celková suma vyplacených odměn,
 - e) průměrná odměna na jednoho zaměstnance s pracovním úvazkem 1,0,
5. Do informace dle předchozího bodu nebudou zahrnuty zaměstnanci se smluvní mzdou. O počtu zaměstnanců se smluvní mzdou a výši celkových mzdových prostředků vyplacených zaměstnancům se smluvní mzdou poskytne zaměstnavatel odborům agregovaná data za celou fakultu dle předchozího bodu.
6. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude odborům předkládat zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech v předchozím pololetí. Zpráva bude obsahovat informace o době sjednaných pracovních poměrů (doba neurčitá, doba určitá včetně délky) a o pracovních poměrech sjednaných na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu. Tuto zprávu bude zaměstnavatel předkládat vždy do vždy do 1. 10. příslušného kalendářního roku a k 1. 3. roku následujícího.
7. Zaměstnavatel informuje odbory o záležitostech uvedených v § 279 odst. 1 písm. a), b), d) a f) a v § 280 odst. 1 písm. a) až c) ZP odbory jedenkrát ročně ve výroční zprávě o činnosti a hospodaření k datu jejího zveřejnění.
8. Zaměstnavatel informuje zaměstnance o nabídce volných pracovních míst a výběrových řízeních na webových stránkách univerzity.
9. Zaměstnavatel bude o záležitostech týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci informovat odborovou organizaci pravidelně, a to jedenkrát ročně v měsíci září. Jedná se zejména o souhrnnou zprávu o pracovních úrazech a nemocech z povolání.

5. Projednání

1. Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody před uskutečněním opatření zaměstnavatele. Zaměstnavatel v rámci svých možností přihlíží ke stanovisku odborové organizace. Smluvní strany této smlouvy se dohodly, že odlišné stanovisko každá z nich písemně odůvodní; nebude-li splněno toto ujednání, nebude splněn akt povinnosti projednání.
2. K projednání záležitostí podle § 280 odst. 1 a § 287 odst. 2 ZP zaměstnavatel předá odborům podklady s navrhovanými opatřeními a s jejich odůvodněním elektronicky nejméně patnáct dnů před termínem projednání. Odbory se zavazují předat zaměstnavateli své stanovisko, popř. i návrhy na příslušná opatření k předloženým záležitostem elektronicky alespoň pět dnů před termínem projednání.
3. Pokud některá ze smluvních stran doručila druhé straně návrh nebo stanovisko v elektronické podobě a požaduje po ní projednání nebo vyjádření, je druhá strana povinna se v elektronické formě k návrhu nebo stanovisku vyjádřit včetně odůvodnění,

a to bez zbytečného odkladu, nejpozději do deseti dnů ode dne doručení.

4. Kterákoli smluvní strana má právo kdykoli požádat druhou smluvní stranu o svolání ústního jednání zástupců o věcech, které jsou nebo mají být upraveny v této smlouvě. Druhá smluvní strana se zavazuje jednání zúčastnit. Odbory mají právo přizvat na jednání zástupce odborového svazu, jehož jsou členem, popř. nezávislého experta. Za zaměstnavatele se může jednání zúčastnit každý, kdo byl zaměstnavatelem k účasti na jednání pověřen.

6. Spolurozhodování

Spolurozhodováním se rozumí vztah mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, kdy ZP nebo zvláštní právní předpis vyžaduje k provedení určitého právního úkonu či jiného opatření zaměstnavatele předchozí souhlas odborové organizace nebo dohodu s ní. Odborová organizace spolurozhoduje ve věci stanovení rozvrhu čerpání dovolených a v dalších případech stanovených ZP. V souladu s Kolektivní smlouvou UP se rovněž podílí v rámci KOR UP na spolurozhodování o změnách pracovního řádu, vnitřního mzdového předpisu a katalogu funkcí a profesí pro zařazování do mzdových tříd.

II. ZAMĚSTNANOST A PRACOVNÍ PODMÍNKY

7. Závazky při vzniku pracovního poměru

1. Při vzniku pracovního poměru obdrží každý zaměstnanec písemnou pracovní smlouvu, kromě vedoucích zaměstnanců, kteří obdrží jmenování do funkce podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů, případně jiného zvláštního právního předpisu. Současně je zaměstnanci vydán mzdový výměr s uvedením zařazení do tarifní třídy, mzdového tarifu a případných příplatků nebo mzdový výměr s určením osobní mzdy, podepsané děkanem. Pracovní náplň určuje zaměstnanci písemně jeho bezprostředně nadřízený vedoucí zaměstnanec.
2. Pracovní poměr akademických pracovníků a ostatních zaměstnanců (neakademických pracovníků) se sjednává na dobu určitou nebo na dobu neurčitou v souladu s ustanovením § 39 ZP. Doby trvání pracovního poměru na dobu určitou lze sjednat nejvýše na dobu tří let a opakovaně jej lze na dobu určitou sjednat nebo prodloužit nejvýše dvakrát. Výjimky tvoří okruhy pracovníků vymezené v Dohodě o uzavírání pracovního poměru na dobu určitou z 28. 12. 2014. Každé opakované sjednání nebo prodloužení pracovního poměru na dobu určitou může být vždy nejvýše na dobu tří let.

8. Pracovní doba

1. Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně.
2. Požádá-li
 - a) těhotná zaměstnankyně,
 - b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, nebo
 - c) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost),zaměstnavatele písemně o práci na dálku, o kratší pracovní dobu podle § 80 ZP nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, je povinen to písemně odůvodnit.

3. Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu zaměstnance a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Za tímto účelem je vedena řádná evidence přesčasové práce, za níž odpovídají vedoucí zaměstnanci v rozsahu své působnosti.
4. Práci přesčas lze konat pouze výjimečně. Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídít jen z vážných provozních důvodů, a to za podmínek stanovených ZP. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený v předchozí větě pouze na základě dohody se zaměstnancem. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci zajistit vždy dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami a v týdnu stanovenou ZP.
5. Práci ve dnech pracovního klidu a ve svátek může zaměstnanci nařídít příslušný nadřízený zaměstnanec jen výjimečně, a to k výkonu nutných prací, které jsou uvedeny v § 91 odst. 3 ZP.
6. Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne (§ 95 ZP)

9. Odměňování zaměstnanců

1. Zaměstnanec má za vykonanou práci nárok na mzdu ve výši mzdového tarifu určeného dle Vnitřního mzdového předpisu a na všechna další nároková peněžitá plnění poskytovaná v souvislosti s výkonem práce nebo na základě mzdových práv vyplývajících z pracovního poměru daných pracovní smlouvou zaměstnance, vnitřním předpisem univerzity nebo touto smlouvou.
2. Zaměstnanci přísluší mzdový tarif stanovený pro mzdovou třídu, do které je zařazen v souladu s Vnitřním mzdovým předpisem. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do mzdové třídy na základě charakteristiky pracovních činností v rámci sjednaného druhu práce, s ohledem na úroveň odborných a specializovaných požadavků, s požadavky na minimální dosažené vzdělání, případně akademickou kvalifikaci či vědeckou hodnost a dalšími, v souladu s Katalogem pracovních pozic univerzity.
3. Mzda je splatná po vykonání práce, a to v každém kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo na některou její část. Konkrétní výplatní termíny projedná zaměstnavatel s odbory. Zaměstnavatel se zavazuje, že na základě žádosti zaměstnance, bude při výplatě mzdy na svůj náklad a odpovědnost poukazovat mzdu na jeden účet zaměstnance u banky nebo spořitelního či úvěrního družstva, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy.

10. Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti (§ 140 ZP) náleží zaměstnanci odměna ve výši 15 % průměrného hodinového výdělku a ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, jde-li o den pracovního klidu.

11. Dovolená a neplacené volno

1. Výměra dovolené akademických pracovníků činí osm týdnů v kalendářním roce.
2. Výměra dovolené zaměstnanců, kteří nejsou akademickými pracovníky, činí šest týdnů v kalendářním roce.

3. Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnanci pečujícímu o dítě do 4 let věku neplacené volno, a to na základě žádosti tohoto zaměstnance. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy i v jiných případech. Zaměstnavatel v takovém případě rozhodne na základě písemné žádosti zaměstnance doplněné stanoviskem bezprostředně nadřízeného vedoucího zaměstnance. Rozhodnutí zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy je podmíněno dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem o úhradě pojistného na veřejné zdravotní pojištění zaměstnancem. 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.
4. Požádá-li zaměstnankyně o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, poskytne zaměstnavatel dovolenou v rozsahu, na který zaměstnankyni nebo zaměstnanci vznikne právo ke dni nástupu na dovolenou.
5. Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací určit hromadné čerpání dovolené, jestliže je to nutné z provozních důvodů. Hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny.

12. Vyřizování stížností zaměstnanců

1. Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost též s odbory stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 276 odst. 9 ZP). Zaměstnanec má právo uplatnit stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů také prostřednictvím odborové organizace. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.
2. Zaměstnanec je oprávněn si ke každému jednání se zaměstnavatelem týkajícím se jeho pracovněprávního vztahu přizvat zástupce odborové organizace.

13. Změna pracovního poměru

1. Obsah pracovního poměru lze měnit pouze tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně v písemně sjednané dohodě o změně pracovní smlouvy, nestanoví-li ZP jinak.
2. Pro případy změn pracovních poměrů v souvislosti s účastí zaměstnanců na projektových aktivitách UP se zaměstnavatel zavazuje, že po ukončení účasti zaměstnance v projektu bude zaměstnanec zařazen zpět na své původní pracovní místo a v původním rozsahu pracovního úvazku podle ujednání v pracovní smlouvě před sjednanou změnou, pokud se nedohodnou zaměstnavatel a zaměstnanec jinak nebo pokud pracovní místo zaměstnance nezaniklo. Zaměstnavatel je povinen závazek zaměstnavatele uvedený v předchozí větě sjednat v dohodě o změně pracovní smlouvy při sjednání účasti zaměstnance na projektu a zaměstnance o tomto ujednání poučit.

14. Překážky v práci

1. Nemůže-li zaměstnanec konat práci z důvodu osobních překážek na jeho straně, je mu poskytováno pracovní volno v souladu s příslušnými ustanoveními ZP a nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Náhrada mzdy se poskytuje jen v případech stanovených ZP a výše uvedeným nařízením vlády.

2. Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro překážky v práci z důvodu obecného zájmu, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu. Pravidla pro poskytování pracovního volna, nejvyšší rozsah jeho čerpání a náhradu mzdy nebo pracovní volno bez náhrady mzdy se řídí ustanoveními § 200 a násl. ZP. Jestliže zaměstnanci náhrada mzdy nenáleží, může zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy poskytnout jen tehdy, pokud uzavře s příslušnou právnickou nebo fyzickou osobou, pro niž byl zaměstnanec v době pracovního volna činný, popřípadě z jejíhož podnětu byl uvolněn, dohodu o úhradě poskytnuté náhrady mzdy.

15. Skončení pracovního poměru a odstupné

1. Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru projedná zaměstnavatel předem s odbory (§ 61 odst. 1 ZP).
2. Jde-li o člena orgánu odborů (předseda ZO, člen výboru ZO apod.) v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat příslušnou ZO písemně o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže ZO písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána (§ 61 odst. 2 ZP).
3. Zaměstnance, který má sjednaný pracovní poměr na dobu určitou, bude zaměstnavatel nejpozději dva týdny před termínem jeho skončení informovat o možnosti prodloužení tohoto pracovního poměru; toto neplatí v případě pracovních poměrů sjednaných jako zástup (např. za mateřskou, resp. rodičovskou dovolenou apod.).
4. Zaměstnanci, který přistoupí na skončení pracovního poměru dohodou v případě rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, poskytne zaměstnavatel zvýšené odstupné nejméně o částku:
 - a) rovnající se dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr skončí do konce kalendářního měsíce, ve kterém mu byl dán návrh na skončení pracovního poměru;
 - b) rovnající se jednonásobku průměrného měsíčního výdělku, pokud přistoupí na skončení pracovního poměru dohodou do konce 1. měsíce běhu výpovědní doby, byla-li mu předtím dána výpověď.
5. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně:
 - a) trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 15 let,
 - b) čtyřnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 15 let a méně než 25 let,
 - c) pětinasobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 25 let,

V bodech a) a b) se odstupné zvýší až na pětinasobek průměrného měsíčního výdělku, dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na skončení pracovního poměru před uplynutím výpovědní doby, která činí 2 měsíce, a to o poměrnou část odstupného podle počtu kalendářních dnů, o kterou se výpovědní doba zkrátí.
6. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně

dvojnásobku průměrného výdělku. Odstupné se zvýší až na čtyřnásobek průměrného měsíčního výdělku, dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na skončení pracovního poměru před uplynutím výpovědní doby, která činí 2 měsíce, a to o poměrnou část odstupného podle počtu kalendářních dnů, o kterou se výpovědní doba zkrátí.

7. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvojnásobku průměrného výdělku.

III. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

16. Odměny při životních a pracovních výročí a odměna držitelům Zlaté Jánské plakety

1. Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat ze sociálního fondu zaměstnancům odměny při pracovním výročí a odměny při skončení pracovního poměru z důvodu odchodu do důchodu. Tyto odměny jsou splatné společně se mzdou v následujícím měsíci po vzniku nároku, přičemž
 - a) odměna při pracovním výročí zaměstnanci náleží jednorázově ve výši měsíčního průměrného výdělku zaměstnance při každém 10. výročí nepřetržitě trvajícího pracovního poměru, při stanovení výše této odměny bude přihlédnuto ke stanovené týdenní pracovní době.
 - b) odměna při skončení pracovního poměru z důvodu odchodu do důchodu zaměstnanci náleží k datu prvního rozvázání pracovního poměru z důvodu odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně. Odměna se vyplácí ve výši 2 tis. Kč za každý započatý rok nepřetržitého pracovního poměru, nejvýše však do výše dvojnásobku měsíčního průměrného výdělku zaměstnance, a to za předpokladu, že pracovní poměr zaměstnance k univerzitě trval před splněním rozhodné skutečnosti nejméně 5 let; při stanovení výše této odměny bude přihlédnuto ke stanovené týdenní pracovní době.
2. Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat zaměstnancům odměnu při obdržení Zlaté Jánské plakety ve výši 10 000 Kč.

17. Sociální fond

Zdrojem sociálního fondu je základní příděl na vrub nákladů univerzity ve výši 1 % z ročního objemu nákladů univerzity zúčtovaných na mzdy, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost (tj. mzdy bez odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a odstupného). Fond je naplňován měsíčně na vrub nákladů příslušného hospodářského střediska.

18. Stravování

Stravování zaměstnanců PřF UP je poskytováno v souladu s Kolektivní smlouvou UP ze dne 16. 12. 2010 čl. 11, odst. 1.–4.

IV. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

19. Bezpečnost práce

Zaměstnavatel bude připravovat potřebná preventivní opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a opatření, která mají za cíl předcházet rizikům poškození zdraví zaměstnanců, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik vyplývajících z právních a ostatních předpisů a Kolektivní smlouvy UP.

20. Pracovnílékařské služby

1. Zaměstnancům univerzity poskytuje pracovní lékařské služby smluvní poskytovatel pracovních lékařských služeb stanovený zaměstnavatelem. Zaměstnavatel se zavazuje informovat zaměstnance i odbory o tom, kdo je tímto poskytovatelem pracovních lékařských služeb.
2. Zaměstnavatel uhradí zaměstnanci náklady spojené s pracovní lékařskou prohlídkou uskutečněnou u jiného než smluvního lékaře včetně nákladů za výpis ze zdravotní dokumentace po předložení dokladu o výsledku prohlídky a dokladu o zaplacení.

V. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

21. Platnost a účinnost smlouvy

1. Tato smlouva se vyhotovuje ve dvou vyhotoveních.
2. Tato smlouva musí být přístupná všem zaměstnancům zaměstnavatele.
3. Smlouva nabývá platnosti a účinnosti dnem podpisu obou smluvních stran a uzavírá se podle § 26 odst. 1 ZP na dobu neurčitou. Smlouvu je možno ukončit nebo měnit číslovanými dodatky jen dohodou obou smluvních stran.
4. Změnu nebo doplnění této smlouvy může navrhnout písemně kterákoliv ze smluvních stran. Smluvní strany jsou povinny o návrhu na změnu nebo doplnění jednat nejpozději do 14 dnů od jeho doručení.
5. Smluvní strany se zavazují, že v případě neshody ve věci výkladu obsahu této smlouvy vstoupí prostřednictvím svých zástupců do jednání se snahou předejít sporu o plnění smlouvy.
6. V případě neplatnosti jednotlivých ustanovení této smlouvy platí, že příslušná práva a povinnosti se řídí platnými právními předpisy.

V Olomouci dne 28. 1. 2026.

prof. RNDr. Martin Kubala, Ph.D.
děkan Přírodovědecké fakulty
Univerzity Palackého v Olomouci

RNDr. Miloš Fňukal, Ph.D.
předseda ZO VOS Přírodovědecké fakulty
Univerzity Palackého (ZO VOS PřF UP)