

**SLEZSKÁ
UNIVERZITA
V OPAVĚ**



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi

Slezskou univerzitou v Opavě

se sídlem: Na Rybníčku 626/1, 746 01 Opava

zastoupenou: doc. Ing. Pavlem Tulejou, Ph.D., rektorem

IČO: 47813059

DIČ: CZ 47813059

dále jen „zaměstnavatel“ nebo „univerzita“

a

Základní organizací č. 1450

Vysokoškolského odborového svazu pracovníků Slezské univerzity v Opavě

č. účtu: 1841387339/0800 vedený u České spořitelny, a.s.

a

Základní organizací č. 1451

Vysokoškolského odborového svazu Obchodně podnikatelské fakulty v Karvině

č. účtu: 101285316/0300 vedený u ČSOB, a.s.

obě dále jen „odborová organizace“

za které jedná: **Koordinační odborová rada Vysokoškolského odborového svazu SU**

zastoupená: Ing. Jaroslavem Zemanem, předsedou

dále jen „KOR“

Obsah

Čl. 1 Úvodní ustanovení	3
Čl. 2 Vztahy mezi smluvními stranami	3
Čl. 3 Pracovní nároky a podmínky.....	7
3.1 Pracovní poměr.....	7
3.2 Pracovní doba	8
3.3 Dovolená	8
3.4 Odborný rozvoj zaměstnanců	9
Čl. 4 Odměňování	9
Čl. 5 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	10
Čl. 6 Zabezpečování sociálních podmínek zaměstnanců	11
Čl. 7 Kontrola kolektivní smlouvy a řešení sporů.....	11
Čl. 8 Závěrečná ustanovení	12

Čl. 1

Úvodní ustanovení

1. Účelem a obsahem této kolektivní smlouvy je úprava a určení individuálních a kolektivních právních vztahů mezi odborovými organizacemi zastupujícími zaměstnance Slezské univerzity v Opavě na straně jedné a zaměstnavatelem Slezskou univerzitou v Opavě na straně druhé, jejichž dodržování povede k bezkonfliktnímu uspokojování potřeb, práv a zájmů obou smluvních stran.
2. Smluvní strany uzavírají tuto kolektivní smlouvu v souladu se zákoníkem práce (dále jen „ZP“), zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, a dalšími právními předpisy; v případě změny těchto předpisů vyžadujících změnu kolektivní smlouvy postupují podle čl. 8, odst. 1.
3. Kolektivní smlouva je po dobu její účinnosti závazná pro obě smluvní strany i pro jejich případné právní nástupce.
4. Práva vyplývající z této kolektivní smlouvy vznikají zaměstnancům ode dne její účinnosti, nově přijatým zaměstnancům ode dne vzniku pracovního poměru.
5. Jelikož u zaměstnavatele působí více odborových organizací, tyto odborové organizace se dohodly, že budou o uzavření Kolektivní smlouvy jednat společně a ve vzájemné shodě, a že za ně bude jednat KOR. KOR prohlašuje, že je k tomuto jednání odborovými organizacemi zplnomocněna.

Čl. 2

Vztahy mezi smluvními stranami

1. Smluvní strany se zavazují:

- 1.1. respektovat postavení a pravomoci druhé smluvní strany vyplývající z právních předpisů;
- 1.2. vzájemně se informovat o připravovaných opatřeních, která se dotýkají zájmů druhé smluvní strany, a v odůvodněných případech nebo na žádost druhé smluvní strany přizvat jejího pověřeného zástupce na jednání o těchto opatřeních;
- 1.3. zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání a nepřipouštět v pracovněprávních vztazích jakoukoliv diskriminaci zaměstnanců ve smyslu zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), včetně respektování přípustných forem rozdílného zacházení.

2. Univerzita se jako zaměstnavatel zavazuje:

- 2.1. dodržovat obecně závazné právní předpisy, zejména pracovněprávní, a prostřednictvím toho vytvářet adekvátní pracovní podmínky a pracovní prostředí;

- 2.2. respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován;
 - 2.3. vytvářet pro činnost odborové organizace materiální a organizační podmínky stanovené právními předpisy, zejména tím, že bude:
 - 2.3.1. odborové organizaci pro řádný výkon činnosti na svůj náklad poskytovat zasedací místnost s nezbytným vybavením k jednací činnosti,
 - 2.3.2. hradit cestovní náklady nezbytné pro zajištění činnosti odborových organizací, zejména při účasti na jejich společném jednání v souladu s § 203 a § 277 ZP;
 - 2.3.3. od členů odborové organizace na jejich pokyn zabezpečovat výběr odborových členských příspěvků formou srážek ze mzdy a tyto odvádět nejpozději do 20. dne v měsíci na účet příslušné odborové organizace, a po skončení zdaňovacího období uplatní daňová zvýhodnění v souladu se zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
 - 2.4. jednat s odborovou organizací o uzavření nové kolektivní smlouvy, případně o změně této kolektivní smlouvy;
 - 2.5. ve vztahu k odborové organizaci spolurozhodovat, projednávat a informovat ji o věcech vymezených právními předpisy a touto kolektivní smlouvou;
 - 2.6. poskytovat odborové organizaci v dostatečném předstihu informace a podklady nutné pro uplatňování práv odborové organizace podle právních předpisů a této kolektivní smlouvy;
 - 2.7. na žádost podávat odborové organizaci nebo jejímu pověřenému zástupci požadovaná vysvětlení, přihlížet k jejím stanoviskům, návrhům a sdělovat, jaká případná opatření zaměstnavatel učinil na základě těchto návrhů;
 - 2.8. projednat s předsedou KOR stížnosti zaměstnanců adresované KOR nebo odborové organizaci, a to na úrovni rektora nebo jím pověřeného zaměstnance a ve lhůtě nejdéle 30 dnů od vznesení požadavku na toto projednání.
3. **Odborová organizace má právo na spolurozhodování**, kterým se rozumí takový vzájemný vztah mezi odborovou organizací a univerzitou, kdy k provedení určitého právního jednání či k přijetí jiného opatření se vyžaduje předchozí písemný souhlas odborové organizace nebo dohoda s ní. Odborová organizace spolurozhoduje zejména o:
- 3.1. vydání pracovního řádu a jeho změnách,
 - 3.2. rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením v případě člena orgánu odborové organizace, který požívá zvýšenou ochranu, postupem uvedeným v § 61 ZP,
 - 3.3. rozvrhu čerpání dovolených, o hromadném čerpání dovolené,
 - 3.4. výši náhrady mzdy, která přísluší zaměstnancům při jiné překážce na straně zaměstnavatele v případě částečné nezaměstnanosti,
 - 3.5. provádění prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

- 3.6. dalších případech stanovených právními předpisy nebo touto kolektivní smlouvou.

Podklady k rozhodnutí musí být poskytnuty KOR s časovým předstihem minimálně 2 týdny před požadovaným termínem pro poskytnutí souhlasu.

4. **Odborová organizace má právo na projednání**, kterým se rozumí jednání zástupců univerzity a zástupců odborové organizace, výměna stanovisek nebo vysvětlení s cílem dosáhnout shody, a to buď při společném jednání nebo korespondenčně, ledaže jedna za stran trvá na osobním projednání; v takovém případě se stanoviska zaznamenají v zápise o projednání. Zaměstnavatel projednává s odborovou organizací zejména:

- 4.1. ekonomickou situaci univerzity a její pravděpodobný hospodářský vývoj,
- 4.2. nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti a základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- 4.3. zamýšlené strukturální změny, racionalizační nebo organizační opatření ovlivňující zaměstnanost a zejména opatření související s hromadným propouštěním podle § 62 ZP,
- 4.4. přechod nebo zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 338 až § 342 ZP,
- 4.5. otázky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 – 106 odst. 1 ZP a § 108 ZP a zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů,
- 4.6. opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
- 4.7. opatření týkající se organizace práce a změny v organizaci práce, určování množství požadované práce, která mají dopad na:
 - a) fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance,
 - b) předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a
 - c) čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech.
- 4.8. opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- 4.9. systém hodnocení a odměňování zaměstnanců,
- 4.10. systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- 4.11. výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru,
- 4.12. neomluvené zameškání práce zaměstnance,
- 4.13. výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její náhrady, s výjimkou náhrady nepřesahující 1 000 Kč,

- 4.14. další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců.
5. Projednání opatření, na jejichž základě jsou přijímána rozhodnutí s dopadem na minimálně 20 % zaměstnanců, musí proběhnout s dostatečným časovým předstihem tak, aby před rozhodnutím zaměstnavatele mohlo být případně zohledněno i stanovisko odborových organizací. Podklady k takovému rozhodnutí předkládá KOR minimálně 2 týdny před společným jednáním nebo lhůtou pro poskytnutí stanoviska.
6. **Odborová organizace má právo na informování**, kterým se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel odborovou organizaci informuje zejména o:
- 6.1. skutečnostech uvedených v odst. 4.1 – 4.5.
 - 6.2. činnostech univerzity, jejich pravděpodobném vývoji, důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
 - 6.3. právním postavení univerzity a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti univerzity,
 - 6.4. vývoji mezd, průměrné mzdy a jejích jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, pokud není dohodnuto jinak,
 - 6.5. opatřeních zaměstnavatele směřujících k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace,
 - 6.6. nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících na univerzitě v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou.
7. Informace uvedené v:
- odstavcích 6.2 – 6.5 včetně informací uvedených v odst. 4.1 jsou poskytovány zejména formou předložení Výroční zprávy o činnosti a Výroční zprávy o hospodaření vždy ke 30.6. za předchozí kalendářní rok, Zprávě o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností Slezské univerzity v Opavě a jejím dodatku za příslušný kalendářní rok a v Plánech realizace strategického záměru Slezské univerzity v Opavě na příslušný kalendářní rok;
 - odstavci 6.6 jsou poskytovány průběžně zveřejňováním volných pracovních míst na webu univerzity. Ostatní informace, které nebudou v těchto zprávách obsaženy, zaměstnavatel poskytne v dostatečném předstihu a vhodným způsobem tak, aby odborová organizace mohla vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.
8. **Odborová organizace má právo na kontrolu** nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V souvislosti s tím zaměstnavatel zabezpečí potřebná organizační zajištění umožňující řádný výkon této kontroly, a to formou pokynu vydaného příslušným vedoucím zaměstnancům.
9. **Předsedové odborových organizací** v souvislosti se zajištěním zvýšené ochrany, kterou požívají členové orgánu odborové organizace, předají pro tyto účely rektorovi seznam

zaměstnanců, na které se tato ochrana vztahuje, a tento seznam budou průběžně aktualizovat.

Čl. 3

Pracovní nároky a podmínky

3.1 Pracovní poměr

1. Zaměstnavatel bude čtvrtletně předkládat odborové organizaci zprávy o sjednaných nových a rozvázaných pracovních poměrech zaměstnanců.
2. Pracovní poměr se v závislosti na konkrétních podmínkách sjednává na dobu určitou nebo neurčitou, přičemž doba trvání pracovního poměru na dobu určitou 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.
3. Z vážných provozních důvodů nebo z důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce lze po dobu trvání této kolektivní smlouvy pracovní poměry sjednané:
 - a) výhradně za účelem realizace časově omezených projektů,
 - b) na pracovní funkci pedagogického pracovníka,
 - c) na pracovní funkci akademického pracovníka na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu,

výjimečně uzavřít na dobu určitou v délce delší než 3 roky nebo je lze uzavřít opakovaně více než dvakrát, a to v případě:

- a) pracovního poměru sjednaného za účelem realizace časově omezených projektů na dobu určitou maximálně do doby předpokládaného ukončení tohoto projektu,
 - b) pedagogického pracovníka pouze na období výuky a příslušného zkouškového období.
4. V případech převedení zaměstnance na jinou práci bude zaměstnavatel postupovat důsledně podle ustanovení § 41 ZP, a jestliže doba převedení přesahuje 21 pracovních dnů v kalendářním roce a zaměstnanec s převedením nesouhlasí, rozhodnutí zaměstnavatele bude předem projednáno s odborovou organizací.
 5. Při organizačních změnách zaměstnavatel v případě potřeby zajistí rekvalifikaci zaměstnanců, která by jim umožnila jejich další zaměstnávání, a to včetně možnosti uzavření dohody o rekvalifikaci, která se může uskutečňovat i v pracovní době s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.
 6. Zaměstnancům, u kterých dochází ke skončení pracovního poměru z důvodů organizačních změn nebo ze zdravotních důvodů, zaměstnavatel po právním jednání k rozvázání pracovního poměru bez zbytečného odkladu poskytne informace o právech a povinnostech, které má podle předpisů o zaměstnanosti uchazeč o zaměstnání.

7. Při výpovědi nebo okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnavatel postupuje podle čl. 2, odst. 4; podklady pro projednání výpovědi zaměstnavatel předá odborové organizaci neprodleně.
8. Při skončení pracovního poměru zaměstnance výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší zaměstnanci odstupné v závislosti na tom, jak dlouho u zaměstnavatele pracuje. Odstupné se vyplácí jako násobek průměrného měsíčního výdělku, a to při délce zaměstnání:
 - menší než 1 rok jako jednonásobek,
 - 1 - 2 roky jako dvojnásobek,
 - 2 roky – 25 let jako trojnásobek,
 - delší než 25 let jako čtyřnásobek.
9. Při skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a), b), nebo c) ZP, tzn. v případě, kdy zaměstnanci náleží odstupné, bude mu poskytnuto zvýšené odstupné, pokud pracovní poměr skončí dohodou v dřívějším termínu, než by skončil výpovědí ze strany zaměstnavatele, a to o jeden násobek průměrného měsíčního výdělku za každý celý kalendářní měsíc, o který se zkrátí výpovědní doba.

3.2 Pracovní doba

1. Pracovní doba činí 40 hodin týdně, přičemž v odůvodněných případech může být se zaměstnancem sjednána kratší pracovní doba.
2. Stanovená délka pracovní doby se zkracuje bez snížení mzdy a činí:
 - a) 38,75 hodin týdně u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem, přičemž pracovní směny jsou rozloženy do 5 dnů v kalendářním týdnu,
 - b) 37,5 hodin týdně u zaměstnanců s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem.
3. Podrobnosti rozvržení pracovní doby včetně specifických podmínek při rozvrhování pracovní doby akademických pracovníků stanoví Pracovní řád Slezské univerzity v Opavě a další vnitřní normy univerzity.
4. Práce přesčas může být nařízena jen v mimořádných případech a nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v týdnu a více než 150 hodin v kalendářním roce. Práci přesčas nad tento rozsah, až do celkového průměru 8 hodin týdně, může zaměstnanec vykonávat pouze na základě dohody se zaměstnavatelem. Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně (vyrovnávací období), je stanoveno na 52 týdnů po sobě jdoucích.

3.3 Dovolená

1. Délka dovolené akademických pracovníků činí 8 týdnů v kalendářním roce.
2. Dovolená ostatních pracovníků činí 5 týdnů v kalendářním roce, pokud se jedná o pracovní poměr hrazený z finančních prostředků operačních programů, a 6 týdnů v kalendářním roce u ostatních pracovních poměrů.

3. Týdnem se rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů bez ohledu na to, kterým kalendářním dnem dovolená začíná.

3.4 Odborný rozvoj zaměstnanců

1. Zaměstnavatel vydává Kariérní řád Slezské univerzity v Opavě, který specifikuje nástroje pro personální rozvoj a kariérní růst zaměstnanců a je nástrojem personálního řízení, na jehož základě může zaměstnanec při splnění definovaných kritérií postupovat ve své profesní kariéře.
2. V souvislosti se zvyšováním nebo prohlubováním kvalifikace může zaměstnavatel za podmínek stanovených ZP uzavřít se zaměstnancem kvalifikační dohodu, a to včetně možnosti poskytnutí nezbytného pracovního volna s náhradou mzdy.
3. Nebrání-li tomu závažné okolnosti týkající se plnění vzdělávacích úkolů univerzity, může zaměstnavatel podle zákona o vysokých školách poskytnout akademickým pracovníkům tvůrčí volno.

Čl. 4

Odměňování

1. Zaměstnavatel zaručuje všem zaměstnancům minimální a zaručenou mzdu v souladu se zákoníkem práce a Nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.
2. Smluvní strany souhlasí s tím, že mzdové nároky zaměstnanců se řídí platným Vnitřním mzdovým předpisem Slezské univerzity v Opavě registrovaným Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, vydaným na základě ustanovení § 17 odst. 1 písm. d) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a ZP, Částí šestou Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů ze základního pracovně-právního vztahu.
3. Vnitřní mzdový předpis Slezské univerzity v Opavě obsahuje minimálně:
 - popis jednotlivých forem mzdy a mzdových složek (mimo zákonných příplatků a dalších složek mzdy stanovených zákonem) a způsob jejich stanovování,
 - způsob zařazování zaměstnanců do mzdových tříd,
 - mzdové tarify pro jednotlivé mzdové třídy,
 - rozdělení pracovních funkcí akademických, vědeckých a pedagogických pracovníků do mzdových tříd,
 - rámcovou charakteristiku pracovních funkcí ostatních zaměstnanců podle mzdových tříd.

Připravované změny mzdového předpisu, které mají vliv na systém odměňování, zaměstnavatel předem projedná s KOR podle čl. 2, odst. 4.

4. S vedoucím zaměstnancem (podle § 11 ZP), kterému zaměstnavatel přiznává příplatek za vedení, bude v pracovní smlouvě ujednáno, že za předpokladu dodržení podmínek stanovených zákoníkem práce je jeho mzda stanovena s přihlédnutím k případné práci přesčas.

5. S jiným, než vedoucím zaměstnancem může být v pracovní smlouvě ujednáno, že za předpokladu dodržení podmínek stanovených zákoníkem práce je jeho mzda sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas pouze v případě, že se jedná o akademického, vědeckého nebo pedagogického pracovníka, nebo o ostatního zaměstnance zařazeného do 5. nebo vyšší mzdové třídy, a to v rozsahu maximálně 150 hod. v kalendářním roce.
6. Mzdu stanovuje zaměstnavatel mzdovým výměrem.
7. Výplatním termínem mzdy je 12. kalendářní den v měsíci následujícím po měsíci, za který je mzda vyplácena. Pokud tento termín připadne na nepracovní den, je mzda splatná v nejbližší předchozí pracovní den. Vyplacením mzdy se rozumí okamžik jejího připsání na účet zaměstnance.
8. Mzda je poukazována zaměstnancům na jejich bankovní účet vedený u peněžního ústavu v České republice. Mzdu zaměstnancům – cizím státním příslušníkům lze poukázat i na účet vedený v jiné zemi. V souladu se zákoníkem práce lze zaměstnancům mzdu vyplatit i v hotovosti na příslušné pokladně univerzity.
9. Zaměstnavatel vydává zaměstnanci při měsíčním vyúčtování mzdy doklad (výplatní lístek) obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách podle § 142 odst. 5 ZP, a to v písemné podobě nebo formou zabezpečeného elektronického přístupu k odpovídajícímu tiskovému výstupu. V případě nesrovnalostí má zaměstnanec možnost požádat o vysvětlení oddělení personalistiky a mezd, prostřednictvím kterého mu na jeho žádost budou poskytnuty jak informace o způsobu výpočtu mzdy, tak i k nahlédnutí předloženy doklady, na jejichž základě byla mzda vypočtena.
10. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům cestovní náhrady v souladu se ZP. Postup při poskytování cestovních náhrad, sazby stravného, jejich snížení za poskytnuté bezplatné jídlo a stravné a kapesné při zahraniční pracovní cestě, příp. i jiné náhrady příslušející podle zákoníku práce zaměstnavatel stanoví vnitřní normou.

Čl. 5

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví patří k základním povinnostem, které plní zaměstnavatel v rozsahu a za podmínek stanovených zákoníkem práce, zákonem o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zákonem o ochraně veřejného zdraví a dalšími zvláštními právními předpisy. Při plnění těchto úkolů zaměstnavatel postupuje v úzké součinnosti s odborovou organizací.
2. Zaměstnavatel vytvoří podmínky pro provedení prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které se budou provádět za účasti zástupce odborové organizace, a to nejpozději do 30. 9. kalendářního roku. Nejpozději do 30 dnů po uskutečnění prověrky zaměstnavatel předloží odborové organizaci návrh nápravných opatření k odstranění nedostatků zjištěných při prověrce.
3. V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bude dále zaměstnavatel zejména:

- informovat KOR o provozních nehodách (haváriích) a pracovních úrazech, závadách bezpečnosti práce zjištěných zaměstnavatelem nebo příslušnými kontrolními orgány,
 - předkládat KOR záznamy o pracovních úrazech a nemocech z povolání,
 - jedenkrát ročně s KOR projednávat zprávu o nemocnosti, pracovních úrazech a nemocech z povolání a jejich příčiny.
4. V návaznosti na vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce bude zaměstnavatel poskytovat zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky, osobní ochranné pracovní oděvy a obuv, mycí, čistící a dezinfekční prostředky. Konkrétní rozsah ochranných prostředků pro jednotlivé pracovní pozice stanoví rektor vnitřní normou.

Čl. 6

Zabezpečování sociálních podmínek zaměstnanců

1. Zaměstnavatel vytváří sociální fond v souladu s platnými Pravidly o hospodaření a účtování Slezské univerzity v Opavě, který slouží k uspokojování kulturních, sociálních a dalších potřeb zaměstnanců. Zaměstnancem se pro účely tohoto článku rozumí výhradně zaměstnanec s uzavřeným pracovním poměrem k univerzitě.
2. Pravidla pro tvorbu sociálního fondu a poskytování příspěvků zaměstnancům stanoví rektor vnitřní normou.
3. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům univerzity stravování, a to formou poskytnutí příspěvku na stravování. Konkrétní podmínky pro vznik práva na poskytnutí příspěvku, vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, organizaci stravování, způsob jeho provádění, výši příspěvku a způsob jeho financování stanoví rektor vnitřní normou.
4. Zaměstnavatel v případech stanovených právními předpisy na své náklady zajistí lékařské prohlídky zaměstnanců a zajistí uzavření smlouvy s poskytovatelem pracovnělékařské péče vykonávané v souladu s právními předpisy.
5. Zaměstnavatel zajistí ocenění dlouhodobých pracovních zásluh zaměstnanců při životních a pracovních jubileích, a to při příležitosti 50 let věku a při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu. Konkrétní podmínky ocenění zaměstnanců stanoví rektor vnitřní normou.

Čl. 7

Kontrola kolektivní smlouvy a řešení sporů

1. Průběžné plnění této kolektivní smlouvy bude kontrolováno na společném jednání pověřeného zaměstnance univerzity a KOR dvakrát ročně, zpravidla v průběhu měsíců března a září.
2. Stížnosti zaměstnanců a spory, které vzniknou z výkladu nebo provádění této kolektivní smlouvy ohledně plnění závazků, ze kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, řeší kvestor univerzity v součinnosti se zástupcem odborové organizace tak, aby byly vyřešeny zpravidla nejpozději do 30 dnů ode dne doručení stížnosti.

3. Pokud vzniknou při provádění této kolektivní smlouvy spory o plnění závazků z ní vyplývajících, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, budou řešeny zástupci smluvních stran; tím není dotčen postup při jejich řešení podle zákona o kolektivním vyjednávání.

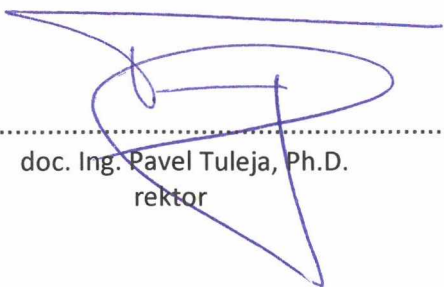
Čl. 8

Závěrečná ustanovení

1. Změny nebo doplňky této kolektivní smlouvy musí být písemně odsouhlaseny zástupci obou smluvních stran a na základě tohoto souhlasu bude vytvořen dodatek ke kolektivní smlouvě. Smluvní strany zahájí jednání o změně této kolektivní smlouvy vždy, dojde-li v době její účinnosti k odchylné úpravě některého z jejích ustanovení přijetím nového právního předpisu nebo změnou právního předpisu účinného v době uzavření této kolektivní smlouvy.
2. Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami a účinnosti 1. 1. 2020 a je uzavřena na jeden kalendářní rok. Pokud žádná ze smluvních stran neuplatní do 31. 10. běžného kalendářního roku požadavek na změnu či doplnění kolektivní smlouvy, prodlužuje se automaticky její platnost na další kalendářní rok.
3. S účinností dnem 31. 12. 2019 se ruší Kolektivní smlouva uzavřená dne 6. 3. 2014.
4. Zaměstnavatel zabezpečí zveřejnění této kolektivní smlouvy na intranetu univerzity.
5. Tato kolektivní smlouva se vyhotovuje písemně v počtu 4 výtisků.

Opava, 11. 12. 2019

Slezská univerzita v Opavě



.....
doc. Ing. Pavel Tuleja, Ph.D.
rektor

Koordináční odborová rada
Vysokoškolského odborového svazu SU



.....

předseda KOR