



# **KOLEKTIVNÍ SMLOUVA**

## **2023 – 2025**

## **Univerzita Hradec Králové**

(dále jen UHK), zastoupená rektorem

prof. Ing. Kamilem Kučou, Ph.D. (dále jen zaměstnavatel)

a

## **Základní organizace Vysokoškolského odborového svazu při Univerzitě Hradec Králové**

(dále jen ZO VOS), zastoupená výborem ZO VOS (dále jen VZO VOS)

a jeho předsedou Mgr. Josefem Lounkem, Ph.D.,

uzavírají tuto kolektivní smlouvu na roky 2023 až 2025.

### **Část I. Úvodní ustanovení**

1. Tato kolektivní smlouva upravuje pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců Univerzity Hradec Králové, jejich nároky vyplývající z pracovněprávních vztahů podle zákona č. 262/2006 Sb. (Zákoník práce) a předpisů s ním souvisejících (dále jen ZP), vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.
2. Tato kolektivní smlouva je uzavřena na dobu od 1. 1. 2023 do 31. 12. 2025. Účinnost závazků, z nichž vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, však trvá až do dne účinnosti příští kolektivní smlouvy, nejpozději ale do 31. 3. 2026.
3. Dojde-li v průběhu platnosti kolektivní smlouvy ke změně obecně závazných právních předpisů dotýkajících se obsahu kolektivní smlouvy, bude tato uvedena do souladu dodatkem v písemné formě se vzájemným souhlasem obou smluvních stran. Smluvní strany se zavazují jednat o písemných návrzích na dodatky této smlouvy do 14 dnů od jejich předložení.
4. Smluvní strany se zavazují zachovávat na základě této kolektivní smlouvy sociální smír a poskytovat si vzájemně potřebné sociálně ekonomické informace.

### **Část II. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací**

1. Odborová organizace Vysokoškolského odborového svazu při Univerzitě Hradec Králové zastupuje zaměstnance UHK při jednání se zaměstnavatelem a má postavení účastníka pracovněprávních vztahů. Každý zaměstnanec má právo na informace a projednání za podmínek a způsobem stanoveným zejména v ustanovení § 276–280 ZP.
2. Zaměstnavatel se zavazuje předem informovat odborovou organizaci o zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatřeních, týkajících se součástí UHK, jejích útvarů, oddělení nebo pracovišť jako celku a na vyžádání odborové organizace informovat o vývoji zaměstnanosti. Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců a otázky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném ZP.

3. K projednání snížení stavu zaměstnanců z důvodu organizačních změn zaměstnavatel odborové organizaci písemně předloží důvod organizační změny a možnost dalšího uplatnění zaměstnanců na UHK.
4. Funkcionářům ZO VOS, úsekovým důvěrníkům a vyjmenovaným členům komisí ZO VOS zaměstnavatel umožní, aby povinnosti vyplývající z této smlouvy mohli v nezbytně nutných případech výjimečně vykonávat i v pracovní době za předpokladu splnění pracovních povinností podle pokynů přímého nadřízeného.
5. Funkcionářům ZO VOS a členům komisí ZO VOS bude umožněno využívat kancelářskou, výpočetní, rozmnožovací a spojovou techniku včetně poštovních služeb školy v nezbytně nutné míře související s výkonem funkce. Zaměstnavatel podle svých provozních možností poskytne v dohodnutém rozsahu z provozních prostředků rektorátu pro činnost odborových orgánů a schůzovní činnost materiál (včetně materiálu pro tisk) a místnost s potřebným vybavením.
6. Zaměstnavatel nebude vyžadovat refundaci mzdy při činnosti odborových funkcionářů, která bezprostředně souvisí s plněním úkolů organizace, a také v případech účasti na jednání VOS za předpokladu splnění podmínky dle odst. 4.
7. Zaměstnavatel bude VZO VOS na vyžádání informovat o početním stavu všech zaměstnanců školy včetně jejich organizačního zařazení a stejným způsobem rovněž o změnách, a to nejvýše jednou za akademický rok. Zaměstnavatel poskytne i konkrétní podklady pro jednání či pro rozhodovací činnost VZO VOS.
8. Zaměstnavatel bude srážet členské příspěvky členů odborové organizace podle pokynů hospodárky ZO VOS jednou měsíčně při vyúčtování mzdy a poukazovat je neprodleně na účet **1080060349/0800** odborové organizace po souhlasu odpovědné mzdové účetní. Odborová organizace zabezpečí písemný souhlas se srážením příspěvků u svých členů. Písemný měsíční přehled za zaměstnance, kterým byl sražen příspěvek, bude zaměstnavatel zasílat do 15. dne následujícího měsíce k rukám předsedy ZO VOS. Zaměstnavatel odečte zaměstnancům – členům odborové organizace, po skončení zdaňovacího období od základu daně členské příspěvky podle § 15 odst. 14 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Dále se zavazuje poskytovat pověřenému zástupci VZO VOS ve smyslu těchto dohod informace nezbytné pro ověření správnosti výše těchto příspěvků za podmínek, že k těmto opatřením bude dán písemný souhlas těchto zaměstnanců.
9. Zaměstnavatel po dohodě umožní vstup na pracoviště funkcionářům odborové organizace, funkcionářům a pracovníkům vyššího odborového orgánu, budou-li konat kontrolu nad dodržováním pracovněprávních a mzdových předpisů, předpisů o zaměstnanosti, stravování nebo kontrolu dodržování závazků plynoucích z této smlouvy. Kontrolu předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a vstup na pracoviště výše uvedeným pracovníkům umožní zaměstnavatel i bez předchozí dohody.
10. Zaměstnavatel umožní ZO VOS využívat smluvené prostředky k informování svých členů a všech zaměstnanců UHK, kterými jsou k tomuto účelu vyhrazené nástěnky spravované ZO VOS v budovách UHK a odkazem na internetové stránky ZO VOS z webu UHK.
11. Rektor na požádání umožní pověřenému zástupci ZO VOS projednat v kolegiu rektora ty záležitosti, na kterých má ZO VOS zájem.

12. ZO VOS bude respektovat provozní potřeby zaměstnavatele, chránit jeho dobré jméno na pracovišti i na veřejnosti a umožní zaměstnavateli (určeným zaměstnancům) projednat na jednání ZO VOS ty záležitosti, na nichž má zaměstnavatel zájem. ZO VOS bude informovat zaměstnavatele o termínech jednání výboru ZO VOS.
13. Zaměstnavatel a ZO VOS se budou v případě potřeby vzájemně informovat o svých zásadních jednáních, zejména s orgány státní správy, týkajících se zájmů zaměstnanců, popřípadě o svých iniciativách v tomto směru.
14. ZO VOS se zavazuje společně se zaměstnavatelem podílet na jednáních a odstranění případných zjištěných nedostatků v případě, že státní kontrolní orgány napadnou dohodnutá ustanovení KS včetně příloh.

### **Část III. Postup při vyřizování podnětů a stížností zaměstnanců**

1. Písemné podněty a stížnosti zaměstnanců týkající se pracovně právních a sociálních záležitostí, vyplývajících ze zaměstnaneckého poměru na UHK, budou nejprve projednány přímým nadřízeným zaměstnancem za případné účasti (tuto účast si může vyžádat zaměstnanec i zaměstnavatel) zástupce VZO VOS. V případě účasti zástupce VZO VOS bude o jednání vyhotoven zápis, který podepíše všichni zúčastnění.
2. Nedojde-li na této úrovni k dohodě, bude zápis postoupen zaměstnancem nejpozději do 5 pracovních dnů k řešení vedení organizace a VZO VOS. Ti jsou povinni se k problému, uvedenému v zápisě, vyjádřit do 30 dnů a v této lhůtě informovat zaměstnance.
3. Zaměstnavatel umožní na jednání podle odst. 1 účast zástupce VZO VOS, případně pracovníka vyššího odborového orgánu.
4. Pracovně právní spory o práva a povinnosti zaměstnanců vyplývající z pracovně právních nebo souvisejících předpisů a dále spory o plnění závazků z této KS, z nichž vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, řeší příslušný soud.

### **Část IV. Pracovněprávní nároky a podmínky**

1. Zaměstnavatel projedná podle potřeby, pokud to nebude řešeno na kolegiu rektora za účasti zástupce ZO VOS, s VZO zásadní otázky péče o zaměstnance UHK, vytváření podmínek k výkonu práce všech zaměstnanců, zvláště zaměstnanců prokazatelně pečujících o osobu blízkou nebo o nezaopatřené dítě a zaměstnanců se zdravotním postižením, dodržování podmínek hygieny při práci a hygieny pracovního prostředí.
2. Zaměstnavatel bude při poskytování dovolené přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnanců, zejména pokud jde o zaměstnance prokazatelně pečující o osobu blízkou nebo o nezaopatřené dítě.
3. Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout nepedagogickým zaměstnancům 2 týdny prodloužené dovolené k jejich zákonnému nároku (viz § 213 ZP odst. 1). Celková roční doba dovolené však nepřekročí maximální limit 6 týdnů.
4. Nejpozději do konce měsíce června stanoví zaměstnavatel písemný rozvrh čerpání řádné dovolené na celý kalendářní rok v souladu s §217 odst. 1 ZP.

5. V měsících červenec a srpen stanoví zaměstnavatel čerpání řádné dovolené u akademických zaměstnanců v délce 4 týdnů a u nepedagogických zaměstnanců v délce 3 týdnů.
6. Zdůvodněné výjimky může povolit rektor, děkan, nebo jejich přímí podřízení.
7. Každý zaměstnanec prokazatelně pečující o dítě do 15 let nebo o osobu blízkou může požádat vedoucího pracoviště o jeden den neplaceného volna v měsíci. Vedoucí udělí volno podle možnosti a situace na pracovišti. Při nevyčerpání nelze tento den převést do dalšího měsíce.
8. Každý zaměstnanec prokazatelně pečující o dítě do 15 let nebo o osobu blízkou může požádat o letních prázdninách o nejvýše 10 dní neplaceného volna. Tento nárok je vázán požadavkem předcházejícího poměrného (aliquotního) vyčerpání řádné dovolené. Požadavku lze vyhovět po dohodě s vedoucím pracoviště.
9. Každému zaměstnanci UHK bude umožněno po dohodě s přímým nadřízeným a v souladu s provozními podmínkami čerpat dovolenou o jarních prázdninách, pokud je v jeho rodině alespoň jedno dítě školou povinné ve věku do 15 let, o které prokazatelně pečuje.
10. Pracovní doba na UHK je rozvržena do pětidenního pracovního týdne tak, že v jednosměnném provozu trvá 40 hodin týdně a v třísměnném a nepřetržitém provozu 37,5 hodiny týdně. Zaměstnavatel umožní pracujícím rodičům, zejména rodičům dětí do věku 15 let, v rámci možností každého pracoviště úpravu pracovní doby. Úpravu pracovní doby může zaměstnavatel povolit i ostatním zaměstnancům např. z důvodů dojíždění, zdravotního postižení, péče o zdravotně postiženého či dlouhodobě nemocného nebo v případě specifických provozních podmínek pracoviště včetně práce z domu. Ve smyslu § 24 zák. 111/1998 Sb. o vysokých školách schvalují úpravu pracovní doby zaměstnanců fakult děkani fakult, zaměstnanců rektorátu rektor UHK.
11. Pracovní doba všech zaměstnanců se řídí příslušnými ustanoveními ZP a řídicími akty UHK.
12. Celkový rozsah nařízené práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v kalendářním roce.
13. V době čerpání neplaceného volna zaměstnanců UHK si hradí zaměstnanec z vlastních finančních prostředků odvody zdravotního pojištění v plné výši. O hrazení těchto odvodů zaměstnavatelem může zaměstnanec požádat děkana, resp. kvestora ve výjimečné a nezaviněné tíživé životní situaci.
14. Evidence pracovní doby je řešena ZP a řídicími akty UHK.
15. Zaměstnavatel se zavazuje, že při jednání před vznikem pracovního poměru seznámí fyzickou osobu nad rámec stanovený v § 31 ZP také s platnou kolektivní smlouvou.
16. Zřídí-li se nové pracovní místo nebo uvolní-li se pracovní místo již zřízené, nabídne je zaměstnavatel přednostně zaměstnancům, se kterými má být rozvázán pracovní poměr z organizačních důvodů (např. je v běhu výpovědní doba nebo byla uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru s pozdějším termínem jeho skončení). Podmínkou splnění tohoto závazku je kvalifikační způsobilost zaměstnance pro toto nové pracovní místo. Toto ustanovení se neuplatní tam, kde je pracovní místo obsazováno na základě výběrového řízení.

17. Zaměstnavatel po dohodě se ZO VOS bude vytvářet (podle § 224, odst. 1 ZP) zaměstnancům odpovídající podmínky pro plnění pracovních úkolů a řádný a bezpečný výkon práce, vyplývající z pracovní smlouvy.
18. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut dle § 88 ZP.
19. Zaměstnavatel ctí ochranu osobnostních a autorských práv.
20. Zaměstnavatel vynaloží náležité prostředky pro zajištění aktuální vědecké literatury dostupné akademickým pracovníkům pro vědecké a výukové účely.
21. Zaměstnavatel vytváří pro akademické pracovníky rovné podmínky pro plnění vědeckých i pedagogických činností včetně jejího hodnocení.
22. Zaměstnavatel vynaloží náležité úsilí pro informování zaměstnanců o dění na pracovišti.

### **Část V. Zabezpečení zaměstnanosti**

1. Zaměstnavatel předloží písemně VZO VOS k projednání připravované organizační změny podle § 52 ZP s předstihem nejméně 30 pracovních dní před jejich přijetím; v případě, že jde o organizační změny, které mají být přijaty v období od 1. 7. do 31. 8. musí být VZO VOS zaměstnavatelem předloženy k projednání s předstihem nejméně 45 pracovních dní před jejich přijetím. Projednání těchto změn mezi zaměstnavatelem a VZO VOS se uskuteční bez zbytečného odkladu na žádost zaměstnavatele. O projednání organizačních změn ve VZO VOS bude učiněn písemný zápis. VZO VOS se zavazuje zachovat mlčenlivost o skutečnostech týkajících se projednávaných organizačních změn, a to do jejich účinnosti.
2. Tento odstavec se nevztahuje na skončení pracovního poměru, uzavřeného na dobu určitou. Zaměstnavatel se zavazuje zaměstnanci, se kterým je uzavřena pracovní smlouva na dobu určitou, kterou zaměstnavatel nehodlá prodloužit, oznámit tuto skutečnost nejpozději 3 měsíce před koncem platnosti této smlouvy.
3. Zaměstnancům UHK, kteří o to požádají, bude po souhlasu vedoucího pracoviště umožněno (včetně rozvrhových úprav) zúčastňovat se odborné výuky zabezpečované katedrami (např. výuka jazyků, počítačové kurzy, odborná školení) a využívat volných kapacit sportovišť UHK. Taková výuka je pro zaměstnance bezplatná, popř. pouze za úhradu přímých nákladů na uspořádání kurzu.
4. Vedoucí pracovníci zaměstnavatele budou podle § 227 - 233 ZP vytvářet příznivé pracovní podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců.
5. Zaměstnavatel může se zaměstnancem při zvýšení kvalifikace uzavřít dohodu podle § 234 ZP.
6. Zaměstnavatel zabezpečí pro všechny zaměstnance přidělování pracovních úkolů a činností odpovídajících příslušné kategorii, do které je tento zaměstnanec zařazen (čl. 6 a příloha č. 2 Vnitřního mzdového předpisu UHK, dále jen VMP). Úkoly přidělené nad rámec příslušné kategorie budou se zaměstnancem předem individuálně projednány včetně ohodnocení této činnosti.

7. Při přeřazení zaměstnance UHK do nižší kategorie resp. mzdové třídy bude tato situace se zaměstnancem individuálně projednána (na žádost zaměstnance také za účasti odborového funkcionáře).
8. Zaměstnanci, kterému je dána zaměstnavatelem výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo je s ním rozvázán pracovní poměr dohodou z týchž důvodů, může zaměstnavatel přiznat po skončení pracovního poměru odstupné ve výši až pětinasobku průměrného výdělku zaměstnance.
9. Zaměstnavatel se zavazuje, že písemné oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době doručí zaměstnanci zpravidla alespoň 5 pracovních dnů předem.

## **Část VI. Mzdy a platové podmínky**

1. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude odborovou organizací informovat o vývoji průměrné mzdy (platů), a jejich jednotlivých složkách, včetně členění podle jednotlivých profesních skupin. Písemnou informaci poskytne v termínech, dohodnutých se ZO VOS.
2. Výplatní termíny jsou každoročně stanovovány platebním kalendářem tak, aby výplatním dnem byl nejpozději 14. kalendářní den následujícího měsíce. Výplatní termíny se mohou dle provozních nároků na zpracování mzdy a výplatu lišit v případě bezhotovostní a hotovostní výplaty. Pokud tento den připadne na pátek, sobotu nebo neděli, je výplatním dnem čtvrtek.
3. Každý zaměstnanec obdrží nejpozději 1. pracovní den ode dne nástupu pracovní smlouvu s pracovní náplní a mzdový výměr s uvedením mzdového tarifu (třídy, stupně), výší osobního příplatku, příplatku za vedení a příplatku za směnnost, podepsaný odpovědným zaměstnancem. O změně mzdového zařazení vyrozumí zaměstnavatel zaměstnance písemně do 30 dnů od rozhodnutí.
4. Poskytování mzdy zaměstnancům se řídí VMP. Veškeré změny ve VMP provede zaměstnavatel podle § 287 ZP po projednání v odborové organizaci.
5. Všem odměněným zaměstnancům bude sděleno, za co jim byly osobní příplatek nebo odměna přiznány dle platných a zveřejněných pravidel.
6. Zaměstnavatel vytvoří podle svých možností časové, organizační a ekonomické podmínky podpory pro řádné zabezpečení doktorského studia, habilitačního a profesorského řízení. Zaměstnanec s úvazkem 1,0 obdrží při dosažení akademického titulu Ph.D. jednorázovou odměnu ve výši minimálně 15.000 Kč, při dosažení habilitace 30.000 Kč a při jmenování profesorem 45.000 Kč ze mzdových prostředků své kmenové součásti.
7. Zaměstnavatel se zavazuje na základě výzvy ZO VOS jednat se ZO VOS o úpravách mzdových tarifů s cílem zvýšení objemu mezd ve vztahu ke mzdovému vývoji a inflaci v České republice.
8. Zaměstnavatel se zavazuje u všech zaměstnanců UHK dodržet nařízení vlády č. 273/2018 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy, vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

## **Část VII. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

1. Veškerá opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bude zaměstnavatel provádět v součinnosti s odborovou organizací. Na požádání jí budou poskytnuty údaje o všech provozních nehodách, haváriích a pracovních a školních úrazech. Zaměstnavatel podle § 108 odst. 5 ZP organizuje na všech pracovištích roční prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci za účasti pověřeného zástupce VOS. Zaměstnavatel se zavazuje provést do dvou měsíců od prověrky s VZO VOS kontrolu plnění přijatých opatření.
2. Zaměstnavatel zabezpečí pro zaměstnance ochranné pracovní pomůcky a základní hygienické potřeby v souladu s § 104 ZP. Seznam stanoví směrnice kvestora.
3. Zaměstnanci se účastní řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci prostřednictvím odborové organizace (§ 108, odst. 1 ZP).
4. Povinností zaměstnavatele je zpřístupnit odborové organizaci mj. doklady o evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání.
5. Zaměstnavatel bude
  - a. na základě odůvodněných požadavků provádět nebo zajišťovat měření intenzity působení škodlivých faktorů pracovního prostředí; s výsledky měření seznámí ZO VOS a v případě potřeby zjedná nápravu,
  - b. věnovat trvalou pozornost plnění opatření ke snížení nepříznivých vlivů na pracovní a životní prostředí a bezpečnost zaměstnanců,
  - c. pravidelně kontrolovat a doplňovat obsah lékárníček předepsaným materiálem pro první pomoc,
  - d. instalovat, pravidelně kontrolovat a obměňovat hasicí přístroje na pracovištích.

## **Část VIII. Sociální podmínky zaměstnanců**

1. Zaměstnavatel umožní stravování a přestávky na oddech dle ZP.
2. Věcné a osobní náklady na jedno hlavní jídlo hradí zaměstnavatel pro všechny zaměstnance UHK v době výkonu práce. Příspěvek na stravování je zaměstnancům poskytován formou stravenkového paušálu v podobě peněžních prostředků vyplacených ve výplatních termínech na účet zaměstnanců.
3. Podle potřeb bude rektorem pověřený zástupce zaměstnavatele jednat o umístění dětí zaměstnanců v jeslích nebo v mateřských školách, přičemž aktivitu v jednání vyvolá VZO VOS, který k jednání deleguje zástupce. Zaměstnavatel může poskytnout ze svých provozních prostředků příspěvek na pobyt dětí v těchto zařízeních.
4. Zaměstnavatel i ZO VOS budou společně v aktivním kontaktu se seniory, kteří odešli z UHK (dříve z Pedagogické fakulty v Hradci Králové, později Vysoké školy pedagogické v Hradci Králové) do starobního důchodu, a dle organizačních možností je budou zvat na společenské akce UHK.
5. V průběhu roku budou organizovány sportovní akce (cvičení pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky).



6. Zaměstnavatel ve spolupráci se ZO VOS zabezpečí každoročně slavnostní setkání pro zaměstnance u příležitosti jejich životních nebo pracovních jubileí. Při této příležitosti jim bude přiznáno finanční nebo věcné ocenění.
7. K ocenění pracovních zásluh zaměstnance s plným úvazkem, kterému vznikl nárok na starobní důchod, bude tomuto zaměstnanci poskytnuta na pracovišti na návrh přímého nadřízeného před ukončením pracovního poměru odměna z finančních zdrojů jednotlivých útvarů UHK.

#### **Část IX. Sociální fond**

1. Univerzita Hradec Králové vytváří sociální fond v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.
2. Tento fond je využíván v souladu se zásadami pro jeho používání.
3. Zaměstnavatel poskytuje příspěvek na penzijní připojištění nebo životní pojištění zaměstnancům v hlavním pracovním poměru s pracovním úvazkem 1.0 podle stanovených podmínek.
4. Čerpání sociálního fondu je upraveno Statutem UHK.

#### **Část X. Závěrečná ustanovení**

1. Činnost zaměstnance v odborových orgánech není důvodem k pracovněprávním postihům daného zaměstnance za předpokladu, že jeho činnost je v souladu s platnými zákony a s předpisy s nimi souvisejícími a v souladu s touto kolektivní smlouvou.
2. V případě neplnění této KS bude postupováno podle ZP a dalších platných předpisů.
3. K této kolektivní smlouvě mohou být v průběhu platnosti po souhlasu obou smluvních stran připojeny písemně dodatky KS. Vydávají se formou číslovaných písemných dodatků k této KS podepsaných oběma stranami.
4. Zaměstnavatel zabezpečí projednání této KS i na úrovni fakult a dalších součástí UHK.
5. Tato KS nabývá platnosti dnem schválení kolegiem rektora UHK a výborem ZO VOS UHK.
6. Tato KS nabývá účinnosti dnem podpisu.
7. Zaměstnavatel zabezpečí konečnou grafickou úpravu a po jejím schválení oběma stranami vytištění této KS včetně jejích příloh a případných dodatků.
8. Smluvní strany podepisují tuto kolektivní smlouvu na důkaz souhlasu s jejím obsahem.

V Hradci Králové 14. 12. 2022

---

za ZO VOS  
Mgr. Josef Lounek, Ph.D.  
předseda ZO VOS

---

za UHK  
prof. Ing. Kamil Kuča, Ph.D.  
rektor UHK