



## Kolektivní smlouva 2026—2028

- 1) **Univerzita Hradec Králové**  
(dále jen „UHK“)  
se sídlem Rokitanského 62, 500 03 Hradec Králové, IČO 62690094  
zastoupená rektorem doc. RNDr. Janem Křížem, Ph.D.  
(dále jen „zaměstnavatel“)

a

- 2) **Základní organizace Vysokoškolského odborového svazu**  
při Univerzitě Hradec Králové, IČO 42228263  
(dále jen „ZO VOS“)  
zastoupená výborem ZO VOS  
a jeho předsedou Mgr. Josefem Lounkem, Ph.D.

uzavírají tuto kolektivní smlouvu na roky 2026 až 2028:



## **Část I.**

### **Úvodní ustanovení**

- 1) Tato kolektivní smlouva (dále jen „*smlouva*“) upravuje pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců Univerzity Hradec Králové (dále jen „*zaměstnanci*“), 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 smlouva je uzavřena na dobu od 1. 1. 2026 do 31. 12. 2028. Účinnost závazků, z nichž vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, však trvá až do dne účinnosti příští smlouvy, nejpozději ale do 31. 3. 2029.
- 3) Dojde-li v průběhu platnosti smlouvy ke změně obecně závazných právních předpisů dotýkajících se obsahu 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.

Smluvní strany se zavazují zachovávat na základě této smlouvy sociální smír a poskytovat si vzájemně potřebné sociálně ekonomické informace.

## **Část II.**

### **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) Odborová organizace Vysokoškolského odborového svazu při Univerzitě Hradec Králové zastupuje zaměstnance UHK při jednání se zaměstnavatelem a má postavení účastníka pracovněprávních vztahů. Každý zaměstnanec UHK má právo na informace a projednání za podmínek a způsobem stanoveným zejména v ustanovení § 276–280 ZP. Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel poskytuje informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je odborová organizace mohla bez zbytečného odkladu a při maximální součinnosti posoudit, popřípadě

se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření. Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby odborová organizace mohla na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Odborová organizace má při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

- 3) Zaměstnavatel se zavazuje předem informovat s dostatečným předstihem odborovou organizaci podle § 280 ZP 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.
- 4) K projednání snížení stavu zaměstnanců v hlavním pracovním poměru z důvodu organizačních změn zaměstnavatel odborové organizaci písemně předloží důvod organizační změny a možnost dalšího uplatnění zaměstnanců na UHK.
- 5) 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.
- 6) 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.
- 7) 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.
- 8) Zaměstnavatel bude výbor ZO 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 výboru ZO VOS.

- 9) Zaměstnavatel bude srážet členské příspěvky členů ZO VOS podle pokynů hospodářky 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. Dále se zavazuje poskytovat pověřenému zástupci výboru ZO 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.
- 10) Zaměstnavatel po dohodě umožní vstup na pracoviště funkcionářům ZO VOS, 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.
- 11) 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. Odbory mají také právo na umístění svých webových stránek na serveru zaměstnavatele. Odkaz na webové stránky odborů bude umístěn v příslušné sekci webových stránek univerzity.
- 12) Rektor na požádání umožní pověřenému zástupci ZO VOS projednat v kolegiu rektora ty záležitosti, na kterých má ZO VOS zájem. Kterákoli smluvní strana má dále 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.
- 13) 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.
- 14) 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.

- 15) ZO VOS se zavazuje společně se zaměstnavatelem podílet na jednáních a odstranění případných zjištěných nedostatků v případě, že státní kontrolní orgány napadnou dohodnutá ustanovení smlouvou včetně příloh.
- 16) Zaměstnavatel se zavazuje informovat odbory o vývoji mezd a jejich jednotlivých složek v členění dle jednotlivých profesních skupin, a to na úrovni univerzity i jednotlivých organizačních jednotek (do úrovně fakulta, rektorát) dle § 287 odst. 1 písm. a) ZP. Informaci bude zaměstnavatel poskytovat odborům písemně jednou za kalendářní rok. Informace bude zpracována ve formátu výstupu: průměrných vyplacených mzdových prostředků.
- 17) K projednání záležitostí podle § 280 odst. 1 a § 287 odst. 2 ZP zaměstnavatel předá odborům na jejich žádost podklady s navrhovanými opatřeními a s jejich odůvodněním elektronicky na e-mailovou adresu odborů předsedy a místopředsedy výboru ZO VOS v dostatečném předstihu před termínem projednání. Odbory se zavazují předat zaměstnavateli své stanovisko, popř. i návrhy na příslušná opatření k předloženým záležitostem elektronicky v dostatečném předstihu před termínem projednání.
- 18) 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.

### **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 zaměstnance za případné účasti (tuto účast si může vyžádat zaměstnanec i zaměstnavatel) zástupce výboru ZO VOS. V případě účasti zástupce výboru ZO VOS bude o jednání vyhotoven zápis, který podepíší všichni zúčastnění.
- 2) Nedojde-li na této úrovni k dohodě, bude zápis postoupen zaměstnancem nejpozději do 5 pracovních dnů k řešení vedení organizace a výboru ZO VOS. Ti jsou povinni se k problému, uvedenému v zápise, vyjádřit do 30 dnů a v této lhůtě informovat zaměstnance.
- 3) Zaměstnavatel umožní na jednání podle odst. 1 účast zástupce výboru ZO 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 smlouvy, 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 výborem ZO 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 v hlavním pracovním poměru 2 týdny prodloužené dovolené k jejich zákonnému nároku (viz § 213 ZP odst. 1). Celková roční doba dovolené však nepřekročí maximální limit 6 týdnů.
- 4) V měsících červenec a srpen stanoví zaměstnavatel čerpání řádné dovolené u akademických zaměstnanců v délce 4 týdnů a u nepedagogických zaměstnanců v hlavním pracovním poměru v délce 3 týdnů.
- 5) Zdůvodněné výjimky může povolit rektor, děkan, nebo jejich přímí podřízení.
- 6) 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.
- 7) 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.
- 8) 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.

- 9) Pracovní doba na UHK je rozvržena do pětidenního pracovního týdne tak, že v jednosměnném provozu trvá 40 hodin týdně a v třisměnném 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.
- 10) Pracovní doba všech zaměstnanců se řídí příslušnými ustanoveními ZP a řídicími akty UHK.
- 11) Celkový rozsah nařízené práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v kalendářním roce a nesmí činit více než 150 hodin v kalendářním roce.
- 12) 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.
- 13) Evidence pracovní doby je řešena ZP a řídicími akty UHK.
- 14) Zaměstnavatel se zavazuje, že při jednání před vznikem pracovního poměru seznámí fyzickou osobu nad rámec stanovený v § 31 ZP také s platnou kolektivní smlouvou.
- 15) 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.
- 16) Zaměstnavatel po dohodě s výborem 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.
- 17) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut dle § 88 ZP.
- 18) Zaměstnavatel ctí ochranu osobnostních a autorských práv.
- 19) Zaměstnavatel vynaloží náležité prostředky pro zajištění aktuální vědecké literatury dostupné akademickým pracovníkům pro vědecké a výukové účely.

- 20) Zaměstnavatel vytváří pro akademické pracovníky rovné podmínky pro plnění vědeckých i pedagogických činností včetně jejího hodnocení.
- 21) Zaměstnavatel vynaloží náležité úsilí pro informování zaměstnanců o dění na pracovišti.

## **Část V.**

### **Zabezpečení zaměstnanosti**

- 1) Zaměstnavatel předloží písemně výboru ZO 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 výboru ZO VOS zaměstnavatelem předloženy k projednání s předstihem nejméně 45 pracovních dní před jejich přijetím. Projednání těchto změn mezi zaměstnavatelem a výborem ZO VOS se uskuteční bez zbytečného odkladu na žádost zaměstnavatele. Se zaměstnancem zaměstnavatel organizační změnu projedná předem tak, aby mohl výbor ZO VOS informovat o domluveném řešení této situace. Ve výjimečných případech zaměstnavatel projedná organizační změnu s výborem ZO VOS bez předchozí domluvy se zaměstnancem. O projednání organizačních změn ve výboru ZO VOS bude učiněn písemný zápis. Výbor ZO VOS se zavazuje zachovat mlčenlivost o skutečnostech týkajících se projednávaných organizačních změn, a to do jejich účinnosti.
- 2) Předchozí 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. Tím není dotčena platnost skončení pracovního poměru, uzavřeného na dobu určitou.
- 3) Zaměstnancům, 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 zjišťuje potřeby zaměstnanců na vzdělávání.



- 7) 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.
- 8) Při přeřazení zaměstnance do nižší kategorie, resp. mzdové třídy bude tato situace se zaměstnancem individuálně projednána (na žádost zaměstnance také za účasti odborového funkcionáře).
- 9) Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru projedná zaměstnavatel předem s odbory (§ 61 odst. 1 ZP)
- 10) 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 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).
- 11) 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 těchto důvodů, může zaměstnavatel přiznat po skončení pracovního poměru odstupné ve výši až pětinasobku průměrného výdělku zaměstnance.
- 12) 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) Zaměstnanec má za vykonanou práci nárok na mzdu ve výši mzdového tarifu určeného dle Vnitřního mzdového předpisu (VMP) a na všechna další nároková peněžitá plnění poskytovaná mimo nenárokové složky mzdy v souvislosti s výkonem práce nebo na základě mzdových práv vyplývajících z pracovního poměru daných pracovní smlouvou zaměstnance, vnitřním předpisem univerzity, výnosy fakult 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) Zaměstnavatel se zavazuje, že bude odborovou organizací na základě předchozí výzvy informovat o vývoji průměrné mzdy (platů), a jejích jednotlivých složkách, včetně členění podle jednotlivých profesních skupin. Písemnou informaci poskytne v termínech, dohodnutých se ZO VOS. (Podrobně je to uvedeno v části II. odst. 16.)
- 4) 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.
- 5) Každý zaměstnanec obdrží v den nástupu pracovní smlouvy s pracovní náplní a mzdový výměr s uvedením mzdového tarifu (třídy, stupně), výši 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, nejpozději však v den, kdy změna nabývá účinnosti.
- 6) Poskytování mzdy zaměstnancům se řídí VMP. Veškeré změny ve VMP provede zaměstnavatel podle § 287 ZP po projednání v odborové organizaci.
- 7) Všem odměněným zaměstnancům bude sděleno, za co jim byly osobní příplatek nebo odměna přiznány dle platných a zveřejněných pravidel.
- 8) 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.
- 9) Zaměstnavatel se zavazuje jednat jednou za kalendářní rok s výborem ZO VOS o úpravách mzdových tarifů s cílem zvýšení objemu mezd ve vztahu ke mzdovému vývoji a inflaci v České republice.
- 10) Zaměstnavatel se zavazuje u všech zaměstnanců UHK dodržet příslušné zákonné a podzákonné předpisy upravující minimální mzdu, vymezení ztíženého pracovního prostředí a výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

## **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 výborem ZO 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 výbor 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 lékárniček 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 hlavním pracovním poměru v době výkonu práce. Příspěvek na stravování je poskytován formou stravenkového paušálu v podobě peněžních prostředků vyplácených 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 výbor ZO 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 s výborem 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. Pravidla pro poskytování příspěvků na produkty spoření na stáří zaměstnanců jsou dána vnitřním předpisem zaměstnavatele, který je výboru ZO VOS dán předem na vědomí.
- 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 smlouvou.
- 2) V případě neplnění této smlouvy bude postupováno podle ZP a dalších platných předpisů.
- 3) K této smlouvě mohou být v průběhu platnosti po souhlasu obou smluvních stran připojeny písemně dodatky smlouvy. Vydávají se formou číslovaných písemných dodatků k této smlouvě podepsaných oběma stranami.
- 4) Zaměstnavatel zabezpečí projednání této smlouvy i na úrovni fakult a dalších součástí UHK.
- 5) Tato smlouva nabývá platnosti dnem schválení kolegiem rektora UHK a výborem ZO VOS UHK.
- 6) Tato smlouva nabývá účinnosti dnem podpisu.
- 7) Zaměstnavatel zabezpečí konečnou grafickou úpravu a po jejím schválení oběma stranami vytištění této smlouvy včetně jejích příloh a případných dodatků.
- 8) Smluvní strany podepisují tuto smlouvu na důkaz souhlasu s jejím obsahem.

V Hradci Králové dne 10. 12. 2025.

.....  
za UHK  
doc. RNDr. Jan Kříž, Ph.D., v. r.  
rektor

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