KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

ve znění Dodatku č. 1

Smluvní strany:

Univerzita Pardubice
veřejná vysoká škola zřízená zákonem
se sídlem Studentská 95, 532 10 Pardubice
zastoupená prof. Ing. Liborem Čapkem, Ph.D., rektorem
IČO: 00216275
(dále jen „zaměstnavatel“)

a

VYSOKOŠKOLSKÝ ODBOROVÝ SVAZ ZÁKLADNÍ ODBOROVÁ ORGANIZACE 2500 UNIVERSITA PARDUBICE
se sídlem Pardubice I, Náměstí Čs. legií 565
zastoupený Ing. Miroslavem Večeřou, CSc., předsedou
IČO: 15049647
(dále jen „ZO VOS UPCE“)

a

Druhá základní organizace Vysokoškolského odborového svazu při Univerzitě Pardubice (Odbory UPCE)
se sídlem Studentská 95, Polabiny, 530 09 Pardubice
zastoupená PaedDr. Zdenkou Šándorovou, Ph.D., předsedkyní výboru a Mgr. Michalem Kleprlíkem, Ph.D., místopředsedou výboru
IČO: 18017941
(dále jen „Odbory UPCE“)

(ZO VOS UPCE a Odbory UPCE společně dále také jako „odborové organizace“)

uzavírají v souladu s § 22 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) tuto Kolektivní smlouvu (dále jen „KS“):

Článek 1
Základní ustanovení

1. Tato KS upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, které se týkají pracovněprávních, mzdových a sociálních otázek a které je třeba řešit v zájmu práv, oprávněných potřeb a sociálních jistot zaměstnanců.
2. Odborové organizace zastupují všechny zaměstnance zaměstnavatele, tedy i ty, kteří nejsou odborově organizováni. Odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě.

3. V případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy zákoník práce vyžaduje informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, plní zaměstnavatel tuto právní povinnost vůči všem odborovým organizacím, které u něho působí.

Článek 2
Určení příslušné odborové organizace

1. V pracovněprávních vztazích jedná za zaměstnance ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak (dále jen „příslušná odborová organizace“).
2. Odborové organizace jsou za účelem určení příslušné odborové organizace povinny zaměstnavateli na e-mailovou adresu rektora a vedoucí Oddělení lidských zdrojů písemně sdělit do 30 dní ode dne uzavření této KS aktuální počet svých členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru a následně je stejným způsobem jednou měsíčně informovat o případných změnách v počtu svých členů.
3. V případě, že odborové organizace vytvoří koordinační odborovou radu (dále jen „KOR“) v souladu s čl. 10.7 Stanov Vysokoškolského odborového svazu (dále jen „VOS“), je zaměstnavatel oprávněn obracet se namísto na příslušnou odborovou organizaci na KOR, která je odpovědná za určení příslušné odborové organizace v souladu s pravidlem uvedeným v § 286 odst. 6 zákoníku práce.

Článek 3
Závazky zaměstnavatele

1. Zaměstnavatel uznává za představitele odborových organizací řádně zvolené členy výboru odborových organizací. Zaměstnavatel uznává odborové organizace jako partnera při obhajobě práv, oprávněných zájmů a požadavků zaměstnanců.
2. Toto uznávání se vztahuje i na uplatňování kontrolních oprávnění vyplývajících z § 321 a § 322 zákoníku práce.
3. Zaměstnavatel se zavazuje respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován a zabránit jakékoliv diskriminaci zaměstnanců z důvodu členství v odborové organizaci nebo za činnost spojenou s výkonem funkce v odborové organizaci.
4. Zaměstnavatel se zavazuje v souladu s právními předpisy podávat odborovým organizacím požadovaná vysvětlení a přihlížet ke stanoviskům odborové organizace ve věcech, které se dotýkají zájmů zaměstnanců zaměstnavatele.
5. Při obsazování pracovního místa výběrovým řízením podle Řádu výběrového řízení Univerzity Pardubice je vyhlašovatel povinen informovat o vyhlášení výběrového řízení odborové organizace, z nichž je každá oprávněna delegovat do komise jednoho svého zástupce, který je zaměstnancem zaměstnavatele. Zástupce odborové organizace má právo zúčastnit se práce komise pro výběrové řízení s hlasem poradním. Vyhlašovatel může o vyhlášení výběrového řízení informovat také jen KOR, je-li zřízena. KOR potom do výběrového řízení nominuje nejvýše 1 zástupce z každé odborové organizace, který je zaměstnancem UPCE.
6. Zaměstnavatel předem projedná s odborovými organizacemi zamýšlené strukturální změny, organizační nebo racionalizační, příp. další opatření (např. optimalizace či rušení jednotlivých pracovišť nebo útvarů), v jejichž důsledku dojde k uvolňování většího počtu zaměstnanců, a to zpravidla 3 měsíce před uskutečněním těchto změn. V případě, že se organizační změna spočívající ve zrušení organizačního útvaru týká jednoho celého organizačního útvaru, je

zaměstnavatel povinen tyto změny projednat s odborovými organizacemi i v případě, že nepůjde o větší počet zaměstnanců.

7. Větším počtem zaměstnanců pro splnění povinnosti zaměstnavatele projednání opatření s odborovými organizacemi (§ 287 odst. 2 zákoníku práce) je u zaměstnavatele 20 zaměstnanců.

8. Na vyžádání odborových organizací se zaměstnavatel zavazuje informovat o vývoji zaměstnanosti. Zaměstnavatel bude odborové organizace na základě jejich žádosti anonymním způsobem informovat o početním stavu všech zaměstnanců včetně jejich organizačního zařazení a stejným způsobem rovněž o změnách, a to nejvýše jednou za kalendářní rok.

Článek 4
Závazky odborových organizací

1. Odborové organizace budou při plnění svých práv respektovat záměry zaměstnavatele mající za cíl zkvalitnit vzdělávací činnost a vědeckovýzkumnou práci, ekonomický a technický rozvoj a zvýšení úrovně řízení, pokud organizace těchto záměrů nebude v rozporu s příslušnými právními předpisy a touto KS.

2. Odborové organizace budou organizovat svou práci tak, aby bylo dosaženo plnění ustanovení této KS a pracovněprávních předpisů.

3. Odborové organizace jsou povinny zavázat své členy k povinnosti zachovávat mlčenlivost o informacích, které byly odborovým organizacím zaměstnavatelem výslovně poskytnuty jako důvěrné. Důvěrnou informací je informace, jejíž vyzrazení může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Za důvěrnou informaci se vždy považují informace poskytnuté zaměstnavatelem za účelem projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 61 odst. 1 zákoníku práce, informace poskytnuté v žádosti o předchozí souhlas s výpovědí podle § 61 odst. 2 zákoníku práce a informace poskytnuté v rámci projednání organizačních změn podle čl. 3 odst. 6 této KS. Za důvěrné informace se dále vždy považují i informace, které členové výborů odborových organizací obdrží jako členové komisí při výběrových řízeních a také informace, které obsahují jakékoliv osobní údaje. Tato povinnost trvá i po ukončení výkonu funkce. Za porušení povinnosti odpovídá zaměstnavateli člen odborové organizace, který se porušení dopustil.

4. Jména členů výborů odborových organizací, kteří jsou podle Stanov VOS oprávněni jednat za odborovou organizaci se zaměstnavatelem, sdělí odborové organizace zaměstnavateli písemně bezodkladně po uzavření této KS a dále vždy bezodkladně, nejpozději do 10 pracovních dnů, po provedení změn.

Článek 5
Informování a projednání

1. Smluvní strany se zavazují umožnit na požádání v nezbytném rozsahu účast dalších smluvních stran na jednáních svých orgánů či na poradách, a to k přednesení stanoviska k projednávaným otázkám, pokud se týkají pracovněprávních vztahů a jde o oprávněný zájem další smluvní strany.

2. Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatel svou povinnost informovat odborové organizace ve smyslu § 287 zákoníku práce plní zveřejňováním potřebných údajů ve svých výročních zprávách a také průběžně na internetových a intranetových stránkách zaměstnavatele. Jednou ročně se zaměstnavatel zavazuje členy výborů odborových organizací informovat o oblastech uvedených v § 287 odst. 1 zákoníku práce a projednat s nimi otázky uvedené v § 287 odst. 2 zákoníku práce na společném setkání, které se uskuteční v termínu na návrh rektora, který rektor oznámí odborovým organizacím nejméně 30 dní předem. Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout informace a projednat záležitosti podle § 287 zákoníku práce i častěji, a to na žádost odborové organizace.

3. Na společném setkání zaměstnavatele a členů výborů odborových organizací dle předchozího odstavce bude dále probíhat kontrola plnění této KS.
4. Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat do 3 dnů ode dne zjištění o všech případech, které se jeví jako porušování této KS.
5. Zaměstnavatel se zavazuje na základě výzvy odborových organizací jednat s nimi o úpravách mzdových tarifů.

Článek 6
Materiální a organizační zajištění činnosti odborových organizací

1. Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pro nezbytnou provozní potřebu odborových organizací podle svých možností v přiměřeném rozsahu místnost pro pořádání porad a schůzí a zavazuje se hradit nezbytné náklady spojené s její údržbou a technickým provozem.
2. Členům výborů odborových organizací a členům kontrolních komisí bude v pracovní době umožněno věnovat nezbytně nutný čas k plnění povinností vyplývajících z jejich funkce za předpokladu, že tím nedojde k zanedbání jejich pracovních povinností vůči zaměstnavateli.
3. Členům výborů odborových organizací, kteří jsou zaměstnanci zaměstnavatele, bude umožněno bezplatně využívat výpočetní techniku, elektronickou poštu, vnitřní telefonní síť, a to v míře nezbytně nutné k plnění této KS, nebo k plnění povinností vyplývajících z jejich funkcí. Odborová organizace je povinna členy výboru poučit o vnitřních pravidlech zaměstnavatele upravujících používání datové sítě a výpočetní techniky a pravidlech upravujících ochranu osobních údajů a zavázat je k jejich dodržování. Za porušení těchto pravidel odpovídá zaměstnavateli člen výboru, který se porušení dopustil.
4. Při využívání univerzitní elektronické pošty jsou členové výborů odborových organizací vždy povinni upozornit, pokud e-mail posílají jako členové výborů odborové organizace a jednají za tuto odborovou organizaci (např. v podpisu).
5. Odborové organizace se zavazují pořádat členské schůze a obdobnou odborovou činnost v mimopracovní době.
6. Předsedům odborových organizací, kteří v souvislosti s výkonem funkce člena výboru odborové organizace požádají o uvolnění z pracoviště, bude poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy za podmínky, že předseda zaměstnavateli prokáže, že pracovní volno čerpal za účelem výkonu funkce člena orgánu odborové organizace.
7. Zaměstnancům, kteří se účastní jiné odborové činnosti, zejména schůzí, konferencí nebo sjezdů, případně jiných odborových akcí, poskytne zaměstnavatel na návrh příslušné odborové organizace pracovní volno bez náhrady mzdy.
8. Zaměstnavatel bude v souladu s § 146 písm. c) zákoníku práce provádět srážky ze mzdy a/nebo z odměny z dohody k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, a to na základě souhlasu jednotlivých členů odborové organizace s provedením této srážky. Souhlas člena odborové organizace musí být před zahájením srážek doručen na mzdové oddělení zaměstnavatele, kde bude založen ve spisu zaměstnance.

Článek 7
Stížnosti zaměstnanců, předcházení soudním sporům

1. Stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů bude na žádost zaměstnance projednána za přítomnosti dotčeného zaměstnance a člena výboru příslušné odborové organizace. Postup a zásady včetně lhůt k vyřízení stížností upravuje příslušná vnitřní norma zaměstnavatele.

2. Stížnosti zaměstnanců a spory, které vzniknou z výkladů nebo neplnění závazků této KS, ze kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, řeší vždy nejprve vedoucí zaměstnanec stěžovatele spolu s členem výboru příslušné odborové organizace. Nedojde-li k vyřešení sporu do 30 pracovních dnů ode dne doručení podnětu, dále se řeší mezi zástupci vedení zaměstnavatele a výboru příslušné odborové organizace. O řešení této stížnosti musí být učiněn zápis, který podepíší všichni zúčastnění.

Článek 8
Pracovní doba a práce přesčas

1. Stanovená pracovní doba v jednosměnném pracovním režimu u zaměstnavatele činí 40 hodin týdně. Na pracovištích vrátnic a recepcí se uplatňuje nerovnoměrné rozvržení pracovní doby:
   a) nepřetržitý pracovní režim se stanovenou pracovní dobou 37,5 hodin týdně, nebo
   b) jednosměnný pracovní režim se stanovenou pracovní dobou 38,5 hodin týdně.
2. Období, v němž nesmí průměrná týdenní pracovní doba přesáhnout stanovenou pracovní dobu, činí 52 týdnů po sobě jdoucích.
3. Bližší podmínky pro stanovování pracovní doby a přestávek v práci na jednotlivých pracovištích jsou stanoveny v Pracovním řádu Univerzity Pardubice.
4. Období, ve kterém celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně, se stanovuje na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Článek 9
Dovolená

1. Výměra dovolené zaměstnanců, kteří nejsou akademickými pracovníky, činí 6 týdnů v kalendářním roce.
2. Každému zaměstnanci, který pečuje o dítě ve věku do 15 let včetně, bude umožněno po dohodě s vedoucím zaměstnancem a v souladu s provozními podmínkami zaměstnavatele čerpat dovolenou v období prázdnin.

Článek 10
Pracovní poměry na dobu určitou

1. Při sjednávání a změnách pracovního poměru zaměstnavatel postupuje v souladu s ustanovením § 39 zákoníku práce. Časová omezení neplatí pro pracovní poměry sjednávané podle zvláštních právních předpisů a výjimku z daného pravidla umožňuje „Dohoda o výjimkách z pravidla ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce při uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou“ písemně sjednaná mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi.
2. Zaměstnavatel se zavazuje zaměstnanci, se kterým je uzavřena pracovní smlouva na dobu určitou, kterou zaměstnavatel nehodlá prodloužit, oznámit tuto skutečnost nejpozději 3 měsíce před uplynutím sjednané doby.

Článek 11
Skončení pracovního poměru a odstupné

1. Zaměstnavatel informuje odborové organizace jednou měsíčně o počtu případů rozvázání pracovního poměru jiných, než jsou uvedeny v § 52, § 55 a § 56 zákoníku práce, které nepodléhají povinnosti předchozího projednání nebo souhlasu odborů.
2. Zaměstnavatel splní svou povinnost předem projednat s příslušnou odborovou organizací výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru např. tak, že zašle příslušné odborové organizaci na jí k tomuto účelu předem sdělenou e-mailovou adresu písemně svůj záměr týkající se výpovědi či okamžitého zrušení se stručným odůvodněním. Předseda či dva jiní pověření členové výboru

příslušné odborové organizace k tomuto záměru zaujmou stanovisko, které zaměstnavateli sdělí do 7 pracovních dní ode dne obdržení žádosti. Během této lhůty si mohou od zaměstnavatele vyžádat doplňující informace. V případě, že předseda nebo jiní pověření členové výboru příslušné odborové organizace v této lhůtě své stanovisko nezašlou, má se za to, že výpověď či okamžité zrušení bylo projednáno v souladu s § 61 zákoníku práce. Je-li zřízena KOR, může zaměstnavatel svůj záměr podat výpověď nebo okamžitě zrušit pracovní poměr sdělit KOR, která následně určí příslušnou odborovou organizaci a záměr jí neprodleně předá.

3. 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 datem jeho skončení), případně upozorní na možnost zúčastnit se vyhlášeného výběrového řízení. Podmínkou splnění tohoto závazku je kvalifikační způsobilost zaměstnance pro toto nové pracovní místo.

4. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné v souladu s § 67 zákoníku práce.

5. Pokud bude se zaměstnancem, jehož pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 3 roky, rozvázán tento pracovní poměr dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, náleží mu odstupné ve výši:

    a) pětinásobku průměrného výdělku, jestliže k rozvázání pracovního poměru dohodou dojde ve stejném kalendářním měsíci, ve kterém byla tato dohoda uzavřena;

    b) čtyřnásobku průměrného výdělku, jestliže k rozvázání pracovního poměru dohodou dojde v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém byla tato dohoda uzavřena.

Článek 12
Překážky v práci na straně zaměstnance

1. Zaměstnavatel poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy a pracovní volno bez náhrady mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance v souladu se zákoníkem práce a nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení“).

2. Zaměstnavatel poskytne v souladu s bodem 5 přílohy nařízení zaměstnanci pracovní volno na 2 dny na vlastní svatbu nebo uzavření registrovaného partnerství, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu nebo obřadu spojeném s uzavřením registrovaného partnerství. Nad rámec stanovený v nařízení náleží zaměstnanci náhrada mzdy za oba dny.

3. Zaměstnavatel poskytne v souladu s bodem 6 písm. b) přílohy nařízení zaměstnanci pracovní volno k účasti při porodu manželky, družky nebo registrované partnerky na nezbytně nutnou dobu. Nad rámec stanovený v nařízení náleží při účasti při porodu zaměstnanci náhrada mzdy v délce 1 den.

4. Zaměstnavatel poskytne pracovní volno s náhradou mzdy v případě úmrtí v rozsahu podle bodu 7 písm. a) přílohy nařízení i v případě úmrtí registrovaného partnera.

Článek 13
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad stavem BOZP v souladu s § 322 zákoníku práce.

1. Zaměstnavatel zpracovává v souladu s § 104 odst. 5 zákoníku práce seznam osobních ochranných pracovních prostředků (dále jen „OOPP“) na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek

na pracovištích po předchozím projednání s odborovými organizacemi. Podrobnosti řeší vnitřní norma zaměstnavatele o poskytování OOPP.

2. Zaměstnavatel předloží odborovým organizacím na vyžádání seznam kategorizací prací.
3. V souladu s § 105 odst. 1 zákoníku práce mají odborové organizace právo účastnit se objasňování příčin a okolností vzniku pracovních úrazů. Zaměstnavatel je povinen odborovým organizacím ohlásit pracovní úraz v souladu s § 105 odst. 4 zákoníku práce a příslušným nařízením vlády.
4. Na základě dohody s odborovými organizacemi a za jejich účasti zorganizuje zaměstnavatel na všech pracovištích prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP"), a to nejpozději do konce října příslušného kalendářního roku. Z prověrek bude pořízena zpráva s uvedením termínů a způsobu odstranění zjištěných závad. Zpráva bude s odborovými organizacemi projednána nejpozději do 15. 11. příslušného kalendářního roku. První kontrola odstranění závad se uskuteční nejpozději do 4 měsíců po projednání zprávy.
5. Zaměstnavatel zajistí prověření plnění hygienických norem na své náklady, požádá-li o to odborová organizace. Výsledky prověrky projedná zaměstnavatel s odborovou organizací nejpozději do 30 dnů po jejím uskutečnění a zavazuje se přijímat na základě zjištěných výsledků účinná opatření.

Článek 14
Péče o zaměstnance

1. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům možnost odběru oběda v menze v souladu s aktuálními provozními možnostmi.
2. Pro zaměstnance, kteří pracují v součástech zaměstnavatele, jejichž dislokace neumožňuje využívání menzy, vytváří zaměstnavatel dle svých provozních možností podmínky pro stravování jinak, např. budováním výdejen jídel vyrobených v menze nebo od jiných smluvních dodavatelů a dále prostřednictvím smluvních stravovacích zařízení.
3. Zásady a podmínky stravování zaměstnanců v menze i mimo ni a základní pravidla kalkulací cen v menze jsou stanoveny ve vnitřní normě zaměstnavatele.
4. Zaměstnavatel je povinen vytvářet vhodné pracovní podmínky pro zaměstnance se zdravotním postižením.
5. Zaměstnavatel umožní sportovní aktivity zaměstnanců podle aktuálních možností v tělovýchovném areálu zaměstnavatele.
6. Zaměstnavatel bude dle svých aktuálních provozních možnosti v průběhu roku organizovat volnočasové akce pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky.
7. Univerzita Pardubice zřizuje sociální fond v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů a v souladu s vnitřním předpisem zaměstnavatele.

Článek 15
Závěrečná ustanovení

1. Tato KS se uzavírá na dobu 4 let s tím, že pokud některá ze smluvních stran nejpozději 6 měsíců před uplynutím této doby písemně nesdělí ostatním smluvním stranám, že trvá na ukončení platnosti této KS, prodlužuje se doba platnosti a účinnosti automaticky o stejnou dobu, a to i opakovaně, za stejných podmínek jejího ukončení.
2. Tato KS nabývá platnosti a účinnosti dnem podpisu poslední smluvní stranou.
3. Kterákoliv ze smluvních stran může navrhnout jednání o změně nebo doplnění této KS.

4. V průběhu platnosti KS lze sjednat změny a doplňky kteréhokoliv závazku vyplývajícího pro smluvní strany z této KS.
5. KS je možné vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí 6 měsíců a začíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi poslední smluvní straně.
6. Tato KS je závazná pro smluvní strany, které ji podepsaly, a rovněž pro jejich případné právní nástupce.
7. Smluvní strany jsou povinny seznámit s obsahem KS zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření.
8. Zaměstnavatel zajistí zveřejnění této KS na webových stránkách zaměstnavatele.
9. Tímto se zrušuje Kolektivní smlouva uzavřená dne 4. 4. 2007 včetně jejích dodatků.

V Pardubicích dne 29. 1. 2024

Za zaměstnavatele:

_____
prof. Ing. Libor Čapek, Ph.D.
rektor

Za ZO VOS UPCE:

_____
Ing. Miroslav Večeřa, CSc.
předseda

Za Odbory UPCE:

_____
PaedDr. Zdenka Šándorová, Ph.D.
předsedkyně výboru

_____
Mgr. Michal Kleprlík, Ph.D.
místopředseda výboru

***

Dodatek č. 1 ke Kolektivní smlouvě nabyl platnosti a účinnosti dne 27. února 2025.